

SKRIPSI

**PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
DI PT POS INDONESIA (Analisis Akuntansi Syariah)**



OLEH:

**RAHMATIKA RAHIM
NIM: 2120203862201028**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025

SKRIPSI

**PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
DI PT POS INDONESIA (Analisis Akuntansi Syariah)**



OLEH:

**RAHMATIKA RAHIM
NIM: 2120203862201028**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025

**PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
DI PT POS INDONESIA (Analisis Akuntansi Syariah)**

SKRIPSI

OLEH

**RAHMATIKA RAHIM
NIM: 2120203862201028**

Skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Akuntansi (S.Tr.Ak.)
Pada Program Studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE
2025**

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Di
PT POS INDONESIA (Analisis Akuntansi Syariah)

Nama Mahasiswa : Rahmatika Rahim

NIM : 2120203862201028

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Nomor: B.539/In.39/FEBI.04/PP.00.9/1/2024

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M.
NIP : 19711111 199803 2 003

Pembimbing Utama : Rini Purnamasari, S.E., M.Ak.
NIP : 19900124 202321 2 036

Mengetahui:

Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Muzdaffar Muhammadun, M.Ag
NIP. 19710208 200112 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Di
PT Pos Indonesia (Analisis Akuntansi Syariah)

Nama Mahasiswa : Rahmatika Rahim

Nomor Induk Mahasiswa : 2120203862201028


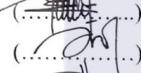


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

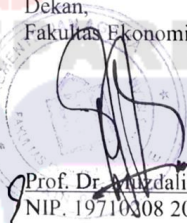
Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Nomor: B.539/In.39/FEBI.04/PP.00.9/1/2024

Tanggal Ujian : 02 Juli 2025

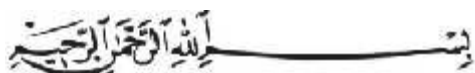
Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M.	(Ketua)	
Rini Purnamasari, S.E., M.Ak.	(Sekretaris)	
Dr. Ahmad Dzul Ilmi Syarifuddin, S.E., M.M.	(Anggota)	
Hj. Ulfa Hidayanti, M.M.	(Anggota)	

Mengetahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Prof. Dr. Abduljalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP. 19710308 200112 2 002

KATA PENGANTAR



Penulia mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT. Penulis menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Di PT POS Indonesia (Analisis Akuntansi Syariah)” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studinya dan memperoleh gelar Sarja Terapan Akuntansi (S.Tr.Ak.) pada program studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Suri Teladan Agung Nabi Muhammad SAW atas berkat rahmat yang telah diberikan.

Penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua penulis yakni Ibu Nurani dan Bapak Alm Abd. Rahim yang telah banyak berkorban untuk penulis, kasih sayang dan cinta yang tulus untuk anak bungsunya, selalu mengusahakan keinginan penulis terutama untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1, terima kasih karena setiap langkah penulis sampai dititik ini tidak luput dari doa kedua orang tua penulis. Sekali lagi penulis ucapkan terima kasih atas kasih sayang yang tak lekang oleh waktu, kesabaran dan pengorbanan, serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang penulis tempuh. Sebagai pembimbing utama, Ibu Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M. dan Ibu Rini Purnamasari, S.E., M.Ak. sebagai pembimbing utama ke 2, penulis berterima kasih karena telah banyak memberikan arahan dan dukungan, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas semua ini.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor IAIN Parepare, Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag., telah berupaya keras mengawal program pendidikan lembaganya.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Ibu Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag., atas upayanya dalam menumbuhkan lingkungan belajar yang mendukung bagi mahasiswa.

3. Ketua program studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah, Bapak Dr. Ahmad Dzul Ilmi Syarifuddin, S.E., M.M. atas kiprahnya membawahi program studi.
4. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak dan Ibu Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas bimbingan dan bantuannya dalam urusan administrasi selama penulis menempuh pendidikan di IAIN Parepare.
5. Bapak dan Ibu dosen yang ada di program studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah yang telah merelakan waktunya mengajar penulis di IAIN Parepare.
6. Bapak Dr. Ahmad Dzul Ilmi Syarifuddin, S.E., M.M. dan Ibu Hj. Ulfa Hidayanti, M.M. selaku dosen penguji.
7. Ibu Adryati, selaku pegawai Kantor PT Pos Indonesia bagian SPV ADM Keuangan dan ADUM yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian dan meluangkan waktunya untuk membantu penulis menyelesaikan penelitian.
8. Kepada sahabat-sahabat penulis, Dani Pratiwi Galla, Fauzia Putri Rusida, Cahya Wulandari, dan Novy herlanda AG. Penulis ucapkan banyak terima kasih telah kebersamai dari awal masuk kuliah sampai sekarang, terima kasih telah banyak membantu dan memberikan support kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman posko KKN penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan suport yang selalu diberikan.
10. Terakhir untuk diri saya sendiri Rahmatika Rahim yang telah mampu menyelesaikan tugas akhirnya untuk menjadi seorang sarjana, yang telah berjuang melawan ego, rasa malas, mampu mengatur waktu, tenaga dan pikiran. Terima kasih atas semua proses yang telah dilewati sampai sekarang dan terima kasih sudah bertahan.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu-satu namanya yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan.

Semoga Allah SWT berkenan menilai segala kabaikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahalanya.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan masih jauh dari kata sempurna. Peneliti dengan sangat terbuka dan lapang dada mengharapkan adanya berbagai masukan dan kritikan dari berbagai pihak.

Parepare, 10 Mei 2025

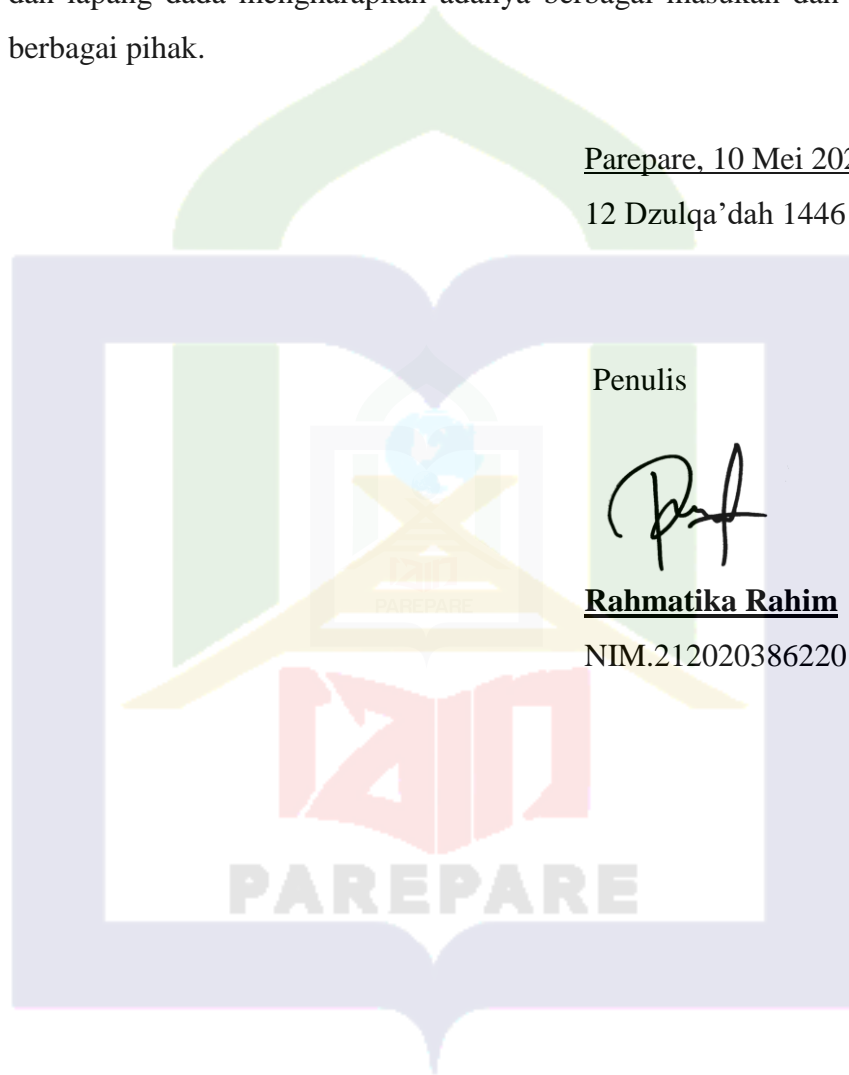
12 Dzulqa'dah 1446 Hijriah

Penulis



Rahmatika Rahim

NIM.2120203862201028



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Rahmatika Rahim
NIM : 2120203862201028
Tempat/Tgl Lahir : Parepare 11 Oktober 2002
Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul skripsi : Perlakuan Akuntansi Sumber Daya
Manusia Di PT Pos Indonesia
(Analisis Akuntansi Syariah)

Benar-benar menunjukkan telah memahami penulisan skripsi ini. Gelar yang diperoleh dan skripsi ini dianggap batal jika dapat dibuktikan secara meyakinkan bahwa itu adalah salinan, tiruan, plagiarisme, atau ditulis seluruhnya atau sebagian oleh orang lain.

Parepare, 10 Mei 2025
12 Dzulqa'dah 1446 Hijriah

Penulis



Rahmatika Rahim
NIM.2120203862201028

ABSTRAK

Rahmatika Rahim. *Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Di PT Pos Indonesia*. (Dibimbing oleh Hj. Syahriyah Semaun, dan Rini Purnamasari)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam operasional perusahaan serta kebutuhan akan pencatatan akuntansi yang tepat atas biaya-biaya yang terkait. PT Pos Indonesia sebagai perusahaan milik negara yang bergerak di bidang jasa logistik dan keuangan memiliki kompleksitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlakuan akuntansi atas biaya sumber daya manusia dan bagaimana pengakuannya dalam sistem keuangan perusahaan, khususnya di PT Pos Indonesia Cabang Parepare.

Metode penelitian ini tergolong metode penelitian kualitatif, artinya penelitian ini berupaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menjelaskan apa yang diteliti melalui observasi, wawancara, dan penelitian dokumentasi. Pendekatan penelitian ini merupakan studi kasus (*case study*), adapun jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian *Field Research* (penelitian lapangan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlakuan akuntansi atas sumber daya manusia di PT Pos Indonesia dilakukan melalui pencatatan biaya-biaya sebagai beban dalam laporan laba rugi. Perusahaan tidak mengakui sumber daya manusia sebagai aset dalam laporan keuangan, namun mengelolanya secara strategis melalui kebijakan penilaian kinerja berkala, pelatihan daring melalui aplikasi internal, serta pembinaan disiplin kerja berbasis nilai AKHLAK. Dengan demikian, pendekatan yang digunakan adalah expense-based, namun perusahaan tetap memandang SDM sebagai faktor penting dalam keberhasilan operasional. Meskipun PT Pos Indonesia bukan merupakan lembaga keuangan syariah, namun dalam praktiknya tetap memperhatikan prinsip-prinsip syariah, seperti transparansi, keadilan, dan pemisahan dana sosial dari dana operasional perusahaan. Nilai-nilai tersebut selaras dengan prinsip akuntansi syariah sebagaimana terkandung dalam QS. Al-Baqarah ayat 282 yang menekankan pentingnya pencatatan dan keadilan dalam muamalah. Dengan demikian, akuntansi sumber daya manusia di PT Pos Indonesia menunjukkan integrasi antara praktik profesional dan nilai-nilai etis dalam Islam.

Kata Kunci: Akuntansi Sumber Daya Manusia, Akuntansi Syariah, Pengakuan Biaya SDM, PT Pos Indonesia.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	iii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	iv
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
TRANSLITERASI DAN SINGKATAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Penelitian Relevan	7
B. Landasan Teoritis.....	12
1. Teori Perlakuan	12
2. Teori Akuntansi.....	13
3. Teori Perlakuan Akuntansi.....	14
4. Teori Akuntansi Sumber Daya Manusia	16
5. Teori Akuntansi Syariah.....	20
C. Tinjauan Konseptual.....	24
D. Kerangka Pikir	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	30

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Fokus Penelitian.....	31
D. Jenis dan Sumber Data.....	31
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	31
F. Uji Keabsahan Data	34
G. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Umum PT Pos Indonesia	37
B. Visi Misi dan Tujuan PT Pos Indonesia	38
C. Makna Logo PT Pos Indonesia.....	38
D. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia	41
E. Hasil Penelitian.....	44
F. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.1	Jenis Logo PT Pos Indonesia	39
4.2	Pt Pos Indonesia (Persero) Laporan Laba/Rugi Komprehensif Untuk Tahun Yang Berakhir Pada 30 April 2025 Dan 30 April 2024	55



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pikir	29
4.2	Struktur Organisasi PT Pos Indonesia Parepare	42



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Surat Penetapan SK Pembimbing	II
2	Surat Berita Acara Revisi Judul Skripsi	III
3	Surat Pengantar Observasi	IV
4	Surat Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian dari Kampus IAIN Parepare	V
5	Surat Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu	VI
6	Instrumen Penelitian Penulisan Skripsi	VII
7	Surat Keterangan Bukti Wawancara	IX
8	Dokumentasi Wawancara Dengan Karyawan PT Pos Indonesia	XV
9	Surat Keterangan Selesai Penelitian dari PT Pos Indonesia	XVII
10	Biodata Penulis	XVIII

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

1. Transliterasi

a. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ts	te dan sa
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dz	de dan zet
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ya
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	Dhad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda(“).

b. Vokal

- 1) Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dhommah	U	U

- 2) Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَّ	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
اَوَّ	Fathah dan Wau	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ:Kaifa

حَوْلاً: Haula

c. *Madda*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ / نَا	Fathah dan Alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
اِ	Kasrah dan Ya	Ī	i dan garis di atas
اُو	Kasrah dan Wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

مات	: māta
رمى	: ramā
قيل	: qīla
يموت	: yamūtu

d. *Ta Marbuah*

Transliterasi untuk *tamarbutah* ada dua:

- Tamarbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- Tamarbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *tamarbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tamarbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh :

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ	: rauḍahal-jannah atau rauḍatul jannah
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: al-madīnahal-fāḍilah atau al-madīnatul fāḍilah
الْحِكْمَةُ	: al-hikmah

e. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَّ	: Rabbanā
نَجَّيْنَا	: Najjainā
الْحَقُّ	: al-haqq
الْحَجُّ	: al-hajj
نُعَمُّ	: nu‘ima
عَدُوُّ	: ‘aduwwun

Jika huruf *bertasydid* diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (*ي*), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *لا* (*alif lam ma’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’murūna*

النَّوْعُ : *al-nau’*

شَيْءٌ : *syai’un*

أَمْرٌ : *Umirtu*

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *Sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fīzilāl-qur'an

Al-sunnahqablal-tadwin

Al-ibāratbi 'umum al-lafzlābi khusus al-sabab

i. Lafzal-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudafilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللهِ : *Dīnullah*

بِالله : *billah*

Adapun *tamarbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafzal-jalālāh*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ : *Humfīrahmatillāh*

j. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal

kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*).

Contoh:

Wa mā Muhammadunillārasūl

Inna awwalabaitinwudi ‘alinnās ilalladhībi Bakkatamubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzilafih al-Qur’ān

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,

Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Naṣr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naṣr Ḥamīd

(bukan: Zaid, Naṣr Ḥamīd Abū)

2. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *subḥānahū wata ‘āla*

saw. = *ṣallallāhu ‘alaihi wasallam*

a.s. = *‘alaihi al- sallām*

H = Hijriah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

l. = Lahir tahun

w. = Wafat tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrāhīm/ ..., ayat 4

HR = Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
دم	=	بدون
صلعم	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
بن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها / إلى آخره
ج	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karenadalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akuntansi bukanlah sebuah cabang ilmu ekonomi yang dominan baru dikalangan masyarakat. Akuntansi telah dikenal secara umum dan merupakan sebuah kemampuan yang sangat dibutuhkan. Akan tetapi perlunya untuk mengetahui apa makna dari akuntansi sebenarnya yang mana akuntansi pada umumnya sering disebut dengan bahasa bisnis, dan dapat terlihat dalam definis berikut yang dimana, akuntansi merupakan sebuah sistem informasi yang dirancang oleh sebuah organisasi untuk mengidentifikasi (analisis, mencatat, mengelompokkan, dan meringkas) aktivitas-aktivitas yang mempengaruhi kondisi dan kinerja keuangan, kemudian dikomunikasikan hasilnya dengan para pengambil keputusan, baik dari internal maupun eksternal organisasi. Maka dari itu akuntansi pada dasarnya akan menghasilkan informasi dari sebuah sistem akuntansi yang ada di dalam sebuah organisasi bisnis yang disebut dengan informasi akuntansi yang akan dimanfaatkan oleh pengguna seperti masyarakat umum, masyarakat intelektual (termasuk mahasiswa atau peneliti) dan para pengambil keputusan bisnis dalam organisasi.¹

Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta aspek keperilakuan dari organisasi dimana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya. Dengan itu, akuntansi keperilakuan adalah suatu studi tentang perilaku akuntan atau non-akuntan yang dipengaruhi oleh fungsi-fungsi akuntansi dan pelaporan. Akuntansi keperilakuan sendiri berkonsentrasi pada keperilakuan orang yang berhubungan dengan informasi akuntansi dan segala perlakuan orang yang terkait dengan informasi akuntansi dan segala permasalahannya.² Diperlukan pendekatan yang lebih dalam

¹ Winston Pontoh, *Akuntansi-Konsep Dan Aplikasi* (Halaman Moeka, 2013). h. 15

² I Wayan Suartana, *Akuntansi Keperilakuan, Teori Dan Implementasi* (Penerbit Andi, 2007). h. 21-23

untuk memahami akuntansi. Tidak hanya sekedar angka saja, tetapi sesuatu yang tidak semua orang mudah untuk memahami. Untuk itu diperlukan wadah yang bisa mengakomodasi kepentingan tersebut. Dengan menggunakan metode akuntansi keperilakuan, muncul kekuatan baru sehingga dapat lebih menjelaskan dan memprediksi fenomena-fenomena di dunia nyata.

Lingkungan ekonomi komersial, alasan dan motivasi inilah yang mendorong perusahaan untuk mengembangkan dan menerapkan akuntansi sumber daya manusia (ASDM). Hal ini juga harus dilakukan dalam bisnis karena pentingnya peran SDM dalam mencapai tujuan organisasi. Konsep ASDM menganggap sumber daya manusia sebagai aset suatu organisasi, penerapan ASDM mengakui seluruh biaya yang dikeluarkan dalam proses pengembangan sumber daya manusia sebagai investasi.

Beberapa pengeluaran-pengeluaran yang bertujuan untuk menarik, merekrut, melatih, mengembangkan dan menggunakan sumber daya manusia, yaitu pengeluaran yang bertujuan untuk membentuk perilaku manusia, harus dikapitalisasi agar dapat diukur manfaatnya.³ Perlakuan akuntansi sumber daya manusia pada suatu perusahaan tentunya menjadi salah satu faktor utama yang memerlukan perencanaan dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Untuk mencapai target keuntungan yang diinginkan, perusahaan harus melakukan inovasi, meningkatkan metrik dan mendukung operasional perusahaan, terutama melalui sumber daya manusia (SDM). Bagi sebagian perusahaan, masalah sumber daya manusia dianggap sangat penting dan merupakan indikator penting yang menunjang kinerja bisnis. Oleh karena itu, sebagian perusahaan menganggap sumber daya manusia sebagai aset fisik yang tidak dapat dipertanggungjawabkan karena seluruh aktivitas yang merupakan aset fisik perusahaan, termasuk laba, dilakukan oleh sumber daya manusia.

Jika diperhatikan dalam sebuah perusahaan, segala sesuatu mulai dari arus kas hingga aset tetap, dari aset berwujud hingga aset tidak berwujud, semuanya dikuasai oleh manusia. Laba atau rugi suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia

³ Pratiwi Dhita, 'Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pt Pos Indonesia', 2021. h. 25-27

yang dihasilkannya, sehingga perusahaan harus dapat terus beroperasi agar sumber daya manusia yang dihasilkannya mempunyai nilai. Nilai yang diciptakan sumber daya manusia dapat berasal dari pelatihan, pendidikan, sertifikasi dan ditentukan oleh perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan menggunakan kemampuan, pemikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja perusahaan hanya didasarkan pada laporan keuangan (aktiva, utang, modal, pendapatan, dan laba) tanpa memasukkan SDM sebagai aset eksplisit. Kontribusi SDM hanya tercermin tidak langsung dalam rasio keuangan, misalnya peningkatan pendapatan akibat kinerja pegawai yang baik. Ini menjadi argumen penting kenapa banyak akademisi mengusulkan konsep akuntansi sumber daya manusia (Human Resource Accounting) yang mengakui SDM sebagai aset tidak berwujud.⁴

Suatu perusahaan harus merencanakan pengeluaran khusus untuk memperoleh keuntungan lebih banyak dan harus merencanakan pengeluaran yang cukup besar. Jadi perusahaan harus bisa terus mengupayakan pendapatan dari perangkat keras yang diperolehnya melebihi biaya yang dikeluarkan. Jika pendapatan melebihi biaya, maka perusahaan untung, tetapi kita tidak bisa membicarakan keuntungan jika bentuknya tidak berwujud, yakni kekurangan sumber daya manusia. Sebaliknya jika pengeluaran perusahaan lebih besar dari pendapatannya, maka jelas perusahaan akan mengalami kerugian dan dapat berujung pada kebangkrutan.

Salah satu jenis usaha di Indonesia yakni perusahaan jasa, PT Pos Indonesia adalah jenis perusahaan yang menawarkan jasa bagi konsumennya. Pertama kali didirikan pada 26 Agustus 1746 di Jakarta yang bertujuan menjamin keamanan surat-surat masyarakat, yang paling utama untuk orang-orang yang melakukan perdagangan di kantor-kantor di luar Pulau Jawa serta orang-orang yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. PT Pos Indonesia mengalami perubahan dan perkembangan

⁴ Indrayani Indrayani, “Pengukuran Kinerja Menggunakan Rasio Keuangan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare,” *JURNAL ULET (Utility, Earning and Tax)*, Vol. 5 No. (2021), hal 12.

dibandingkan dari awal pendiriannya. Servis yang disediakan oleh PT Pos Indonesia kepada konsumennya ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia PT Pos Indonesia. Hal ini menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu modal yang penting untuk mencapai tujuan dari PT Pos Indonesia.⁵

Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi telah membawa perubahan signifikan dalam sistem pelayanan publik, termasuk dalam bidang jasa pengiriman dan logistik. Salah satu perusahaan yang telah memainkan peran penting dalam sejarah pelayanan pos di Indonesia adalah PT Pos Indonesia. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT Pos Indonesia memiliki perjalanan panjang yang bermula sejak masa kolonial Belanda, yaitu tahun 1746, ketika Gubernur Jenderal Baron van Imhoff mendirikan kantor pos pertama di Batavia untuk menjamin keamanan surat-surat penduduk khususnya bagi mereka yang melakukan perjalanan ke luar negeri. Sejak awal berdirinya, PT Pos Indonesia terus mengalami transformasi baik dari segi organisasi maupun pelayanan. Pada masa pemerintahan Hindia Belanda, layanan pos berkembang pesat dengan dibangunnya jaringan pos yang menjangkau wilayah-wilayah penting di Nusantara. Setelah Indonesia merdeka, layanan pos dinasionalisasi dan dikelola oleh pemerintah sebagai bagian dari upaya pembangunan infrastruktur komunikasi nasional. Transformasi kelembagaan kemudian terjadi secara formal pada tahun 1995, ketika Perusahaan Umum Pos dan Giro berubah status menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dalam menghadapi era digital dan meningkatnya persaingan dengan perusahaan logistik swasta dan internasional, PT Pos Indonesia dituntut untuk melakukan inovasi. Perubahan ini mencakup digitalisasi layanan, perluasan jaringan, dan diversifikasi produk yang tidak hanya terbatas pada pengiriman surat, tetapi juga merambah ke bidang jasa keuangan dan logistik berbasis teknologi informasi. Perjalanan panjang dan peran strategis PT Pos Indonesia dalam sejarah komunikasi

⁵ 'PT Pos Indonesia. Sejarah Pos Indonesia.' <<https://www.posindonesia.co.id>>.

Indonesia menjadikannya objek kajian penting dalam menganalisis dinamika transformasi BUMN di sektor logistik dan komunikasi.⁶

Pada umumnya disuatu perusahaan biasanya seringkali mengalami permasalahan kecurangan yang berasal dari karyawannya sendiri, masalah ini biasa disebut dengan istilah *Fraud*. *Fraud* merupakan salah satu kecurangan memalsukan laporan keuangan secara sengaja dengan menghilangkan atau menambahkan jumlah tertentu untuk menipu pemilik hak laporan keuangan tersebut. Contoh dari perlakuan *Fraud* sendiri yaitu penipuan pajak, penipuan kartu kredit, dan penipuan-penipuan keuangan lainnya. *Fraud* sendiri dapat dilakukan oleh satu orang atau kelompok maupun perusahaan secara utuh. Jadi, dapat penulis simpulkan bahwa *Fraud* adalah masalah dan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan yang ilegal yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Dari latar belakang yang telah di jelaskan di atas peneliti memilih untuk mengangkat judul “PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA (Analisis Akuntansi Syariah)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks diatas terlihat bahwa peneliti ingin mengetahui:

1. Bagaimana perlakuan akuntansi atas biaya-biaya sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia?
2. Bagaimana pengakuan sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berkenaan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui perlakuan akuntansi atas biaya-biaya sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengakuan sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia.

⁶ Departemen Perhubungan, ‘Departemen Perhubungan Republik Indonesia. Sejarah Pos Dan Telekomunikasi Di Indonesia’.

D. Manfaat Penelitian

Adapun harapan dari penulisan ilmiah ini yang terdiri dari kegunaan teoritis dan kegunaan praktis adalah sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa, diharapkan penelitian ini dapat menambah pemahaman dan pengetahuan tentang cara kerja akuntansi khususnya perlakuan akuntansi sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan.
2. Bagi dunia perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau dokumen penelitian tentang bagaimana pengelolaan akuntansi sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.
3. Bagi peneliti, semoga penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dan menambah pengetahuan serta pemahaman terkait perlakuan akuntansi sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Tinjauan penelitian terdahulu didasarkan pada mendapatkan gambaran topik yang akan diteliti dengan penelitian serupa yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya agar tidak terjadi pengulangan pada penelitian sekarang. Berdasarkan referensi penelitian penulis, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis, antara lain:

Pertama, Azzura 2022 dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan”, menjelaskan bahwa PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, mengakui nilai sumber daya manusia”. Nilai atau nilai sumber daya manusia dalam kategori beban dalam hal ini terdapat pada posisi laporan laba/rugi perusahaan. Pencatatan nilai sumber daya manusia pada kategori beban menunjukkan bahwa sumber daya tersebut merupakan kewajiban perusahaan dan harus dikeluarkan setiap tahunnya, dan apabila perusahaan tidak membelanjakannya maka nilai tersebut akan menjadi kewajiban perusahaan dan terutang selama periode berjalan.⁷ Adapun persamaan antara penelitian Azzura dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada fokus kajian yang sama, yaitu membahas mengenai perlakuan akuntansi sumber daya manusia serta menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Namun demikian, terdapat beberapa perbedaan yang cukup signifikan. Pertama, objek penelitian yang digunakan oleh Azzura adalah PT PLN (Persero), sedangkan penelitian penulis mengambil lokasi di PT Pos Indonesia (Persero). Kedua, dari segi ruang lingkup, penelitian Azzura lebih berfokus pada pencatatan sumber daya manusia dalam laporan laba rugi sebagai beban, sementara penelitian penulis membahas perlakuan akuntansi sumber daya manusia secara lebih luas. Dalam hal ini, penelitian penulis mencakup aspek perlakuan

⁷ N A Laondongi, ‘Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pt Pln (Persero) Up3 Makassar Selatan’ (BOSOWA, 2022). h. 10-15

akuntansi terhadap biaya-biaya seperti gaji, tunjangan, dan pesangon, serta menelaah bagaimana perusahaan mengembangkan dan mengakui sumber daya manusia melalui penilaian kinerja, pelatihan, dan budaya kerja yang disebut sebagai “budaya akhlak”. Dengan demikian, penelitian penulis memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai bagaimana perlakuan akuntansi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berkaitan dengan strategi pengelolaan dan pengakuan nilai-nilai SDM dalam keberlangsungan operasional perusahaan.

Kedua, Paramadina (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”, penelitian menunjukkan bahwa biaya rekrutmen sebagian berdampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, biaya gaji sebagian berdampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, biaya tenaga kerja Bonus parsial mempunyai dampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Selain biaya rekrutmen, biaya gaji dan biaya bonus secara simultan memberikan dampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.⁸ Terdapat persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yakni membahas tentang akuntansi sumber daya manusia serta menjadikan biaya-biaya SDM sebagai fokus utama kajian. Keduanya juga menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan hubungan antara perlakuan akuntansi dan elemen SDM dalam perusahaan. Namun, perbedaan yang mendasar terletak pada pendekatan analisis dan tujuan utama penelitian. Paramadina lebih menekankan pada pengaruh akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan, sehingga penelitian tersebut bersifat kuantitatif korelasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih berfokus pada perlakuan akuntansi atas biaya sumber daya manusia itu sendiri, termasuk bagaimana pengakuan, pencatatan, serta penerapan nilai-nilai SDM dilakukan dalam praktik akuntansi di PT Pos Indonesia Cabang Parepare. Dengan kata

⁸ Anissyafira Ula Paramadina, ‘Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa’ (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2021). h. 30-33

lain, penelitian penulis tidak hanya mempelajari sisi dampak keuangan, tetapi juga mengeksplorasi bagaimana aspek kultural, pelatihan, penilaian kinerja, dan tunjangan turut membentuk sistem akuntansi SDM secara menyeluruh. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi dan jenis perusahaan: Paramadina meneliti perusahaan di sektor perkebunan (PTPN II), sementara penulis meneliti perusahaan di sektor jasa logistik dan keuangan, yaitu PT Pos Indonesia.

Ketiga, Aulia (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia”. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Tempat penelitian dilakukan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia. Objek penelitian tesis ini adalah perlakuan akuntansi sumber daya manusia. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan catatan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengumpulan data, pencatatan biaya personel, evaluasi biaya personel, pelaporan biaya personel, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya keuntungan yang diterima akan semakin tinggi apabila biaya pegawai dicatat sebagai investasi dan disajikan dalam neraca dan laba/rugi tidak dicatat sebagai beban melainkan hanya dicatat pada hasil saja.⁹ Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian penulis dari segi topik utama, yaitu membahas perlakuan akuntansi sumber daya manusia, serta memiliki kesamaan dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan teknik wawancara. Namun demikian, terdapat perbedaan yang cukup mendasar antara keduanya. Pertama, perbedaan objek penelitian: Aulia meneliti pada lembaga penelitian sektor agrikultur (Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia), sementara penulis meneliti pada perusahaan jasa logistik dan keuangan, yaitu PT Pos Indonesia Cabang Parepare. Kedua, dari sisi fokus analisis, Aulia menekankan pada perlunya pencatatan biaya pegawai sebagai *investasi* untuk meningkatkan nilai institusi secara

⁹ Tiara Aulia, Yulinartati Yulinartati, and Norita Citra Yuliarti, ‘Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pusat Penelitian Kopi Dan Kakao Indonesia’, *Budgeting: Journal Of Business, Management And Accounting*, 2.2 (2021), 470–83.

finansial. Sementara itu, penelitian penulis tidak hanya membahas perlakuan atas biaya pegawai, tetapi juga menggali aspek pengakuan, pelaporan, dan kebijakan internal terkait SDM, seperti pelatihan, penilaian kinerja, dan tunjangan dalam kerangka pelaporan akuntansi berbasis pengeluaran periodik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian Aulia cenderung mendorong pencatatan SDM sebagai aset jangka panjang dalam laporan keuangan, sedangkan penelitian penulis lebih menitikberatkan pada bagaimana perlakuan akuntansi biaya SDM dilakukan secara aktual dan realistis dalam praktik akuntansi PT Pos Indonesia sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku saat ini di Indonesia.

Keempat, Purwanti (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Perlakuan Akuntansi Aset Biologis pada PT. FAP Agri Tbk”. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder berupa laporan keuangan dari perusahaan FAP Agri Tbk yang diperoleh dari web resmi perusahaan atau di Bursa Efek Indonesia. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode konten analisis isi media dengan pendekatan studi kasus, yaitu pernyataan-pernyataan didapatkan melalui analisis dokumen-dokumen pendukung seperti laporan keuangan tahunan perusahaan. Hasil penelitian akan dijabarkan secara deskriptif dan naratif.¹⁰ Persamaan antara kedua penelitian terletak pada tujuan utama untuk menganalisis perlakuan akuntansi terhadap elemen penting dalam perusahaan, baik itu berupa aset biologis maupun sumber daya manusia. Keduanya juga menitikberatkan pada bagaimana perlakuan akuntansi dilakukan dalam praktik, serta bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap penyajian laporan keuangan perusahaan. Selain itu, keduanya menggunakan metode deskriptif, meskipun pendekatannya berbeda (analisis isi vs wawancara langsung), dan sama-sama membahas praktik akuntansi dalam konteks entitas bisnis tertentu. Sementara itu, perbedaan utama terletak pada objek yang dianalisis. Purwanti meneliti aset biologis yang merupakan bentuk aset tetap dalam sektor agribisnis, sedangkan penulis meneliti

¹⁰ Fetris Ika Firdaus, ‘Analisis Perlakuan Akuntansi Aset Biologis Pada PT. FAP Agri Tbk’ (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2023). h. 47-49

sumber daya manusia, yang dalam konteks ini diperlakukan sebagai beban operasional. Selain itu, jenis data yang digunakan juga berbeda, di mana Purwanti menggunakan data sekunder berupa laporan keuangan, sedangkan penulis menggunakan data primer dari hasil wawancara. Subjek penelitian juga berbeda, yakni PT FAP Agri Tbk dalam bidang agribisnis dan PT Pos Indonesia dalam sektor jasa dan logistik.

Kelima, Ragilia (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Perlakuan Akuntansi Terhadap Produk Cacat Dalam Perhitungan Harga Pokok Produksi Pada UD Mulyo Sejati” Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa adanya produk cacat yang di produksi oleh UD Mulyo Sejati yang tidak memenuhi standar mutu sehingga tidak layak untuk di jual. Untuk tidak mengurangi kerugian mengolah kembali produk cacat menjadi produk yang lebih berkualitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perhitungan, pencatatan dan perlakuan produk cacat terhadap harga pokok produksi pada perusahaan UD Mulyo Sejati dan untuk mengetahui pengaruh produk cacat terhadap harga pokok produksi pada UD Mulyo Sejati. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif deskriptif.¹¹ Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada fokusnya yaitu membahas perlakuan akuntansi atas unsur spesifik dalam perusahaan, baik itu produk cacat maupun sumber daya manusia. Keduanya juga menggunakan pendekatan deskriptif untuk menjelaskan secara rinci penerapan akuntansi di lapangan. Namun, terdapat beberapa perbedaan mendasar antara keduanya. Penelitian Ragilia menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian di perusahaan manufaktur, sementara penelitian penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan objek di perusahaan jasa. Selain itu, Ragilia lebih fokus pada perhitungan harga pokok produksi dan efisiensi biaya, sedangkan penulis meneliti aspek kepegawaian dan pencatatan biaya SDM dalam laporan keuangan serta kebijakan perusahaan terhadap nilai sumber daya manusia.

¹¹ Tassya Rizkykha Ragilia, Linawati Linawati, and Mar'atus Solikah, ‘*ANALISIS PERLAKUAN AKUNTANSI TERHADAP PRODUK CACAT DALAM PERHITUNGAN HARGA POKOK PRODUKSI PADA UD MULYO SEJATI*’ (Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2023). h. 75-77

B. Landasan Teoritis

Penelitian ini akan menggunakan beberapa kerangka teori maupun konsep-konsep yang dijadikan sebagai dasar untuk mengetahui permasalahan yang diteliti dan menjawab objek penelitian. Adapun teori-teori yang digunakan sebagai berikut:

1. Teori Perlakuan

a. Pengertian Perlakuan

Menurut *B.F. Skinner*, "perlakuan" atau *treatment* adalah tindakan atau prosedur yang digunakan untuk memodifikasi perilaku individu melalui teknik pengkondisian, baik secara positif maupun negatif.

Perlakuan adalah tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain. Perlakuan ini dapat bersifat positif atau negatif, dan dapat memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan dan perkembangan individu. Perlakuan positif dapat membantu membangun rasa percaya diri, harga diri, dan hubungan yang sehat. Sebaliknya, perlakuan negatif dapat menyebabkan stress, kecemasan, depresi, dan bahkan trauma.¹²

Adapun beberapa jenis-jenis perlakuan yang dapat dikategorikan berdasarkan beberapa faktor, seperti:

- 1) Sifat perlakuan: positif, negatif, netral.
- 2) Tujuan Perlakuan: disengaja, tidak disengaja.
- 3) Dampak perlakuan: jangka pendek, jangka panjang.
- 4) Konteks perlakuan: pribadi, profesional, sosial.¹³

b. Contoh Perlakuan

Berikut adalah beberapa contoh perlakuan:

- 1) Perlakuan positif: pujian, dukungan, kasih sayang, perhatian, bantuan.
- 2) Perlakuan negatif: Penghinaan, kritik, ejekan, pelecehan, intimidasi, pengucilan.
- 3) Perlakuan netral: Percakapan biasa, kontak mata, senyuman.

¹² Kartini Rustam, *Psikologi Umum*, 2016. h. 50

¹³ Kartini Rustam, *Psikologi Umum*, 2016. h. 54-56

Memahami perlakuan merupakan sesuatu yang sangat penting karena beberapa alasan yaitu:

1) Membantu kita untuk memahami diri sendiri dan orang lain

Perilaku kita dipengaruhi oleh bagaimana kita diperlakukan oleh orang lain. Dengan memahami bagaimana perlakuan memengaruhi kita, kita dapat lebih memahami diri sendiri dan orang lain.

2) Membantu kita untuk membangun hubungan yang sehat

Hubungan yang sehat dibangun di atas dasar rasa hormat dan saling menghargai. Dengan memahami perlakuan, kita dapat belajar bagaimana memperlakukan orang lain dengan baik dan bagaimana membangun hubungan yang positif.

3) Membantu kita untuk mengatasi masalah

Perlakuan negatif dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti stres, kecemasan, dan depresi. Dengan memahami perlakuan, kita dapat belajar bagaimana mengatasi masalah ini dan meningkatkan kesehatan mental kita.¹⁴

2. Teori Akuntansi

a. Pengertian Akuntansi

Menurut *Warren Reeve Fess* dalam bukunya "*Accounting*", akuntansi adalah proses pengukuran, pengolahan, dan komunikasi informasi keuangan tentang entitas ekonomi kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Akuntansi merupakan proses mengidentifikasi, mengukur, mencatat, pengklasifikasian, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk laporan keuangan yang bermanfaat bagi berbagai pihak dalam pengambilan keputusan. Akuntansi bertujuan untuk menyediakan informasi keuangan yang relevan dimana, informasi keuangan yang di sajikan harus dapat dipercaya dan mencerminkan kondisi keuangan perusahaan yang sebenarnya. Tujuan lain dari akuntansi yaitu membantu pengambilan keputusan dan meningkatkan akuntabilitas. Dalam pengambilan keputusan, laporan

¹⁴ *Warren Reeve Fess, Accounting, 1999. h. 87-90*

keuangan sangat membantu berbagai pihak, seperti manajemen, investor, kreditor, dan pemerintah, dalam mengambil keputusan yang tepat terkait dengan entitas. Akuntansi juga memastikan bahwa entitas bertanggung jawab atas sumber daya yang dipercayakan kepada mereka dan penggunaannya.¹⁵

b. Jenis-Jenis Akuntansi

Akuntansi dapat diklasifikasikan berdasarkan beberapa aspek, seperti:

- 1) Akuntansi Keuangan: Berfokus pada pencatatan dan pelaporan transaksi keuangan.
- 2) Akuntansi Biaya: Berfokus pada pengukuran, pengendalian, dan pengalokasian biaya.
- 3) Akuntansi Manajemen: Berfokus pada penyediaan informasi keuangan untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan.
- 4) Akuntansi Sektor Publik: Berfokus pada akuntansi emtias pemerintah dan nirlaba.
- 5) Akuntansi Sumber Daya Manusia: Berfokus pada SDM pada suatu organisasi.

3. Teori Perlakuan Akuntansi

Salah satu penulis Indonesia yang menjelaskan tentang perlakuan akuntansi adalah I Made Sudarma. Dalam bukunya, Sudarma menjelaskan bahwa perlakuan akuntansi adalah proses pencatatan, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dapat digunakan oleh berbagai pihak dalam pengambilan keputusan ekonomi.

Perlakuan akuntansi merupakan landasan konseptual yang memandu bagaimana transaksi bisnis diakui, diukur, dan disajikan dalam laporan keuangan. Teori ini memberikan kerangka kerja yang konsisten dan dapat diandalkan bagi akuntan. Konsep dasar dari perlakuan akuntansi yaitu pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan. Dalam menentukan kapan suatu transaksi atau peristiwa harus dicatat dalam laporan keuangan, dan menentukan nilai yang akan diberikan pada suatu aset, kewajiban, atau transaksi diperlukan adanya penukuran.

¹⁵ Indriani. Meutia, *Akuntansi Keuangan Teori Dan Praktik* (Yogyakarta: CV Pustaka Cendekia, 2020). h. 27-29

Pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui etos kerja, yang berarti upaya organisasi membiayai pelatihan berkontribusi pada peningkatan output pegawai (nilai tambah SDM). Semakin baik pelatihan maka akan membuat etos kerja semakin meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.¹⁶

Dalam penyajian diperlukan bagaimana informasi akuntansi disusun dan disajikan dalam laporan keuangan, dan dalam menentukan informasi tambahan yang perlu diungkapkan dalam laporan keuangan agar pengguna dapat membuat keputusan ekonomi yang lebih baik. Adapun teori perlakuan akuntansi yang mencakup beberapa aspek lain seperti:

- 1) Pengakuan: prinsip yang menetapkan kapan suatu transaksi atau peristiwa ekonomi harus dicatat dalam laporan keuangan. Pengakuan memerlukan adanya bukti yang cukup kuat dan nilai yang dapat diukur secara andal. Dalam kerangka konseptual akuntansi, transaksi diakui jika memenuhi dua kriteria utama: pertama, terdapat probabilitas bahwa manfaat ekonomi masa depan akan mengalir ke atau keluar dari entitas, dan kedua, transaksi atau peristiwa tersebut dapat diukur dengan andal dalam bentuk nilai moneter. Pengakuan ini berlaku untuk semua elemen laporan keuangan, termasuk aset, kewajiban, pendapatan, dan beban. Misalnya, pengakuan pendapatan dilakukan ketika entitas telah menyerahkan barang atau menyelesaikan jasa, sedangkan pengakuan kewajiban terjadi ketika entitas memiliki kewajiban yang pasti untuk membayar.¹⁷
- 2) Pengukuran: mengacu pada proses penentuan nilai moneter atas suatu transaksi atau kejadian ekonomi yang akan dilaporkan dalam laporan keuangan. Pengukuran dilakukan untuk memberikan dasar yang objektif dan konsisten

¹⁶ Rini Purnamasari Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Makassar,” *Jurnal Balanca*, Vol. 1 (2019), hal 277.

¹⁷ Suwardjono, *TEORI AKUNTANSI: PEREKAYASAAN PELAPORAN KEUANGAN*, 2016. h. 403

dalam pencatatan elemen-elemen akuntansi seperti aset, kewajiban, pendapatan, dan beban. Proses ini memerlukan pemilihan metode pengukuran yang sesuai, seperti biaya historis, nilai wajar, nilai kini, biaya perolehan diamortisasi, atau nilai realisasi bersih. Setiap metode memiliki karakteristik dan penerapan tersendiri, tergantung pada sifat transaksi dan standar akuntansi yang berlaku. Pengukuran yang akurat sangat penting untuk memastikan laporan keuangan dapat memberikan informasi yang relevan, andal, dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan ekonomi oleh para pengguna.¹⁸

- 3) Pengungkapan: prinsip yang mengatur penyajian informasi tambahan dalam laporan keuangan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap dan transparan kepada para pengguna laporan. Pengungkapan bertujuan untuk menjelaskan dan melengkapi informasi yang disajikan dalam laporan keuangan utama seperti neraca, laporan laba rugi, dan arus kas. Informasi yang diungkapkan meliputi kebijakan akuntansi, asumsi, estimasi, dan risiko yang mungkin memengaruhi posisi keuangan atau kinerja perusahaan. Prinsip pengungkapan mengharuskan adanya keseimbangan antara kelengkapan informasi dan relevansi agar tidak menimbulkan informasi yang berlebihan atau sulit dipahami. Dengan pengungkapan yang memadai, laporan keuangan menjadi lebih transparan dan dapat meningkatkan kepercayaan pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi.¹⁹

4. Teori Akuntansi Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi sumber daya manusia menurut Mardiasmo adalah suatu proses identifikasi dan pengukuran data tentang sumber daya manusia serta pengkomunikasian informasi ini kepada para pemangku kepentingan. Tujuan akuntansi

¹⁸ Suwardjono. *TEORI AKUNTANSI: PEREKAYASAAN PELAPORAN KEUANGAN*, 2016 h. 419

¹⁹ Suwardjono. *TEORI AKUNTANSI: PEREKAYASAAN PELAPORAN KEUANGAN*, 2016 h. 451

sumber daya manusia adalah untuk menyediakan informasi mengenai biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia dalam suatu organisasi, serta nilai ekonomi yang mereka hasilkan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak suatu organisasi pada perusahaan, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik dan benar agar dapat bersinergi maka perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik dan maksimal seperti yang diharapkan, namun yang perlu dipahami dan harus dimengerti adalah manusia bukanlah seperti mesin yang beroperasi tanpa emosi dan hanya dianggap sebagai sumber energi untuk kegiatan usaha, namun manusia adalah makhluk hidup yang memiliki emosi dan kemampuan, ciptaan dan karsa yang sempurna sebagai makhluk yang diciptakan oleh Tuhan.²⁰

Sumber daya manusia juga diakui memegang peranan penting. Tanpa sumber daya manusia yang handal, suatu organisasi atau bisnis mungkin akan kesulitan dalam mengelola operasionalnya. Manfaat sumber daya manusia mempunyai dampak yang besar terhadap operasional bisnis.

Dalam literatur akuntansi SDM, sumber daya manusia bisa dipandang dalam dua pendekatan:

- 1) Biaya (cost approach): semua biaya untuk memperoleh, melatih, mengembangkan SDM diakui sebagai beban.
- 2) Nilai (value approach): SDM dipandang sebagai aset yang dapat memberikan manfaat ekonomi di masa depan.

Dari artikel ini, jelas terlihat bahwa investasi dalam SDM perempuan (melalui koperasi, pelatihan, modal usaha) berdampak pada peningkatan produktivitas ekonomi, sehingga secara tidak langsung mendukung konsep akuntansi SDM berbasis nilai (human resource accounting).²¹

²⁰ Elbadiansyah Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (STMIK Widya Cipta Dharma, 2019). h. 5-8

²¹ Syahriyah Semaun, “Eksistensi Koperasi Wanita Dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat,” *Jurnal Al-Maiyyah Vol. 11, No. 2 (2018)*, 11 (2018), hal 202.

Akuntansi sumber daya manusia adalah proses mengukur dan melaporkan biaya dan nilai manusia sebagai sumber daya bisnis dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan.²² Ada tiga fungsi yang terdapat didalamnya, yaitu:

- 1) Merupakan kerangka untuk mendukung pengambilan keputusan sumber daya manusia.
- 2) Memberikan informasi mengenai biaya dan nilai SDM sebagai bagian dari bisnis.
- 3) Memotivasi manajer untuk menerapkan informasi SDM dalam mengambil keputusan tentang individu.

Manajer, ilmuwan perilaku, analis keuangan, dan akuntan menganggap sumber daya manusia sebagai faktor produksi. Mereka mencoba memperlakukan manusia sebagai sumber daya yang berharga, dan laporan keuangan perusahaan dianggap tidak lengkap jika tidak menyertakan faktor-faktor yang dapat mencerminkan keadaan sumber daya manusia. Selain itu, metode akuntansi sumber daya manusia telah berkembang sebagai alat untuk manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, akuntansi sumber daya manusia (ASDM) adalah untuk tujuan pelaporan keuangan dan merupakan alat manajemen untuk pengelolaan sumber daya manusia.

American Accounting Association (AAA) mendefinisikan akuntansi sumber daya manusia (ASDM) sebagai proses mengidentifikasi dan mengukur data sumber daya manusia (SDM) dan melaporkan informasi yang dihasilkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Ada dua alasan utama untuk mempertimbangkan investasi pada sumber daya manusia sebagai aset dalam pelaporan keuangan, yaitu:

- 1) Investor saat ini dan masa depan (calon investor) memerlukan informasi untuk menentukan nilai perusahaan.
- 2) Investasi pada sumber daya manusia yang memenuhi kriteria untuk dianggap sebagai aset. Sumber daya manusia menyediakan layanan saat ini dan masa depan yang tidak dapat disediakan oleh mesin dan aset lainnya.²³

²² Agus Hariyanto, *Akuntansi Sumber Daya Manusia*, 2016. h. 67-69

²³ Sri Endang Wahyuni, *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Aplikasinya*. (Yogyakarta, 2014). h. 80-82

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah proses mengidentifikasi, mengukur, menafsirkan, mencatat dan melaporkan data tentang sumber daya manusia suatu perusahaan untuk selanjutnya dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Data yang diukur, dicatat dan dilaporkan adalah data yang dikirimkan ke departemen sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan.

Keberadaan akuntansi sumber daya manusia sangat penting bagi para pengambil keputusan, terutama keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia itu sendiri. Dengan ASDM, kehadiran manusia dalam suatu perusahaan merupakan sumber daya manusia, tidak hanya sebagai faktor produksi tetapi juga sebagai sumber modal fundamental yang sangat penting bagi keberadaan perusahaan. Singkatnya, akuntansi sumber daya manusia melibatkan pertimbangan manusia sebagai sumber daya organisasi untuk tujuan manajemen dan akuntansi keuangan.²⁴

b. Tujuan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Tujuan dari penerapan akuntansi sumber daya manusia sebagai berikut:

- 1) Menyediakan kerangka kerja yang membantu manajer menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.
- 2) Memberikan informasi yang diperlukan bagi pengguna untuk memperoleh, mengembangkan, mengatur, mengubah, menggunakan, mengevaluasi dan meningkatkan sumber daya manusia.
- 3) Menyediakan alat untuk mengukur biaya dan nilai manusia yang dapat digunakan organisasi dalam pengambilan keputusan.
- 4) Memotivasi manajer untuk menghargai konsekuensi pengambilan keputusan bisnis mengenai sumber daya manusia.²⁵

Terdapat pula tujuan utama dari akuntansi sumber daya manusia sebagai berikut:

²⁴ I Wayan Sutapa dan Made Dwi Adnyana, *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi* (Denpasar, 2017). h. 90-92

²⁵ Amin Widjaja Tunggal, *Akuntansi Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 1995). 66-68

- 1) Meningkatkan kualitas informasi akuntansi.
- 2) Meningkatkan informasi untuk pengambilan keputusan.
- 3) Meningkatkan kualitas keputusan ekonomi pengguna laporan keuangan.

c. Fungsi Akuntansi Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi akuntansi sumber daya manusia secara keseluruhan sebagai berikut:

- 1) Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu cara berpikir mengenai pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi berdasarkan gagasan bahwa manusia adalah sumber daya yang berharga bagi organisasi.
- 2) Akuntansi sumber daya manusia adalah suatu sistem yang menyediakan informasi yang diperlukan manajemen untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.²⁶

Karyawan (SDM) merupakan bagian dari sumber daya yang memengaruhi profitabilitas, meski tidak dicatat sebagai aset tersendiri. Akuntansi modern belum mengakui SDM sebagai aset dalam neraca, sehingga kontribusi SDM hanya tercermin dalam laba rugi dan rasio keuangan. Ini mendukung urgensi penelitian atau pembahasan tentang perlakuan akuntansi SDM, misalnya apakah layak SDM dicatat sebagai aset tak berwujud.²⁷

5. Teori Akuntansi Syariah

Akuntansi syariah dapat dijelaskan melalui akar kata yang dimiliki yaitu akuntansi syariah. Adapun pengertian dari akuntansi yaitu identifikasi transaksi yang kemudian diikuti dengan kegiatan pencatatan, penggolongan, serta pengikhtisaran transaksi tersebut sehingga menghasilkan laporan keuangan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan, pengertian dari akuntansi syariah yaitu aturan yang telah ditetapkan oleh Allah swt untuk dipatuhi oleh manusia. Akuntansi dalam

²⁶ Princilvanno Andreas Naukoko, *Akuntansi Sumber Daya Manusia* (Manado, 2018). h. 88

²⁷ Ahmad Dzul Ilmi Syarifuddin Yuyun Fadillah, Damirah, “Rasio Profitabilitas Sebagai Alat Mengukur Kinerja Keuangan PT. Jasa Raharja Perwakilan Parepare,” *Moneta: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, Vol. 1 (2023), hal 58.

bahasa Arab disebut *muhasaba* yang berasal dari kata *habasa*, *hasiba*, *muhasabah*, atau *wazan* yang lain adalah *hasaba*, *hasban*, *hisabah*, artinya meninmbang, memperhitungkan, mengkalkulasikan, mendata, atau menghisab, yakni menghitung dengan seksama atau teliti yang harus dicatat dalam pembukuan.²⁸ Jadi akuntansi syariah adalah akuntansi yang berorientasi sosial. Artinya akuntansi ini tidak hanya sebagai alat untuk menerjemahkan fenomena ekonomi dalam bentuk ukuran moneter tetapi juga sebagai satu metode menjelaskan bagaimana fenomena ekonomi itu berjalan dalam masyarakat Islam.

Dalam perlakuan akuntansi SDM, hal ini menegaskan pentingnya memperhitungkan investasi pada manusia, tidak hanya dari sisi pelatihan dan gaji, tetapi juga etika dan karakter yang memengaruhi manfaat ekonomi jangka panjang. Dalam perlakuan akuntansi SDM, hal ini menegaskan pentingnya memperhitungkan investasi pada manusia, tidak hanya dari sisi pelatihan dan gaji, tetapi juga etika dan karakter yang memengaruhi manfaat ekonomi jangka panjang.²⁹

a. Tujuan Akuntansi Syariah

Segala aturan yang diturunkan Allah swt dalam islam mengarah pada tercapainya kebaikan kesejahteraan. Keutamaan serta menghapuskan kejahatan, kesengsaraan, dan kerugian pada seluruh ciptaannya. Pada bidang ekonomi adalah untuk mencapai keselamatan dunia dan akhirat. Tiga sasaran hukum islam yang menunjukkan islam sebagai rahmat bagi seluruh alam semesta dan isinya.

- 1) Penyujian jiwa agar setiap muslim bisa menjadi sumber kebaikan bagi masyarakat dan lingkungannya,
- 2) Tegaknya keadilan dan masyarakat,
- 3) Tercapainya masalah (puncak sasaran): selamat agama, jiwa, akal, keluarga, dan keturunannya, harta benda.

²⁸ Muammar Khaddafi, 'Akuntansi Syariah', 2016. Hal 45

²⁹ Muzdalifah Muhammadun, "Konsep Kejahatan Dalam Al-Qur'an (Perspektif Tafsir Maudhu'i)," *Jurnal Hukum Diktum* 9, 2011, hal 15.

Tujuan akuntansi syariah adalah merealisasikan kecintaan utama kepada Allah swt, dengan melaksanakan akuntabilitas ketundukan dan kreativitas, atas transaksi-transaksi, kejadian-kejadian ekonomi serta proses produksi dalam organisasi, yang dimana penyampaian informasinya bersifat material, batin maupun spiritual, sesuai nilai-nilai islam dan tujuan syariah. Secara umum tujuan akuntansi syariah mencakup:

- 1) Membantu mencapai keadilan sosio-ekonomi (Al Falah)
- 2) Mengenal sepenuhnya kewajiban kepada Tuhan, masyarakat, individu sehubungan dengan pihak-pihak yang terkait pada aktivitas ekonomi yaitu akuntan, auditor, manajer, pemilik, pemerintah dsb sebagai bentuk ibadah.³⁰

b. Prinsip Akuntansi Syariah

Beberapa prinsip akuntansi syariah yaitu:

- 1) Pertanggungjawaban (*Accountability*)

Prinsip pertanggungjawaban (*accountability*), merupakan konsep yang tidak asing lagi dikalangan masyarakat muslim. Pertanggungjawaban selalu berkaitan dengan konsep amanah. Bagi kaum muslim, permasalahan amanah merupakan hasil transaksi manusia dengan Sang Khalik mulai dari alam kandungan. Manusia dibebani oleh Allah swt. Untuk menjalankan fungsi kekhalfahan di muka bumi ini. Inti kekhalfahan adalah menjalankan atau menunaikan amanah. Banyak ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang proses pertanggungjawaban manusia sebagai pelaku amanah Allah swt dimuka bumi. Dalam bisnis dan akuntansi adalah bahwa individu yang terlibat dalam praktik bisnis harus selalu melakukan pertanggung jawaban apa yang telah diamanatkan dan diperbuat kepada pihak-pihak yang terkait.

³⁰ Muammar Khaddafi, 'Akuntansi Syariah', 2016 Hal 55

2) Prinsip Keadilan

Menurut penafsiran Al-Qur'an surat Al-Baqarah; 282

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكُنْ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَحْسَ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رَجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتْنِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسْمَعُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُقُوكُمْ بِاللَّهِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَبِعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

٢٨٢ – (البقرة/2: 282)

Terjemahan:

“Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu berutang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu mencatatnya. Hendaklah seorang pencatat di antara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah pencatat menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajar-kan kepadanya. Hendaklah dia mencatat(-nya) dan orang yang berutang itu mendiktekan(-nya). Hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya, dan janganlah dia mengurangnya sedikit pun. Jika yang berutang itu orang yang kurang akalnya, lemah (keadaannya), atau tidak mampu mendiktekan sendiri, hendaklah walinya mendiktekannya dengan benar. Mintalah kesaksian dua orang saksi laki-laki di antara kamu. Jika tidak ada (saksi) dua orang laki-laki, (boleh) seorang laki-laki dan dua orang perempuan di antara orang-orang yang kamu sukai dari para saksi (yang ada) sehingga jika salah seorang (saksi perempuan) lupa, yang lain mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu menolak apabila dipanggil. Janganlah kamu bosan mencatatnya sampai batas waktunya, baik (utang itu) kecil maupun besar. Yang demikian itu lebih adil di sisi Allah, lebih dapat menguatkan kesaksian, dan lebih mendekatkan kamu pada ketidakraguan, kecuali jika hal itu merupakan perniagaan tunai yang kamu jalankan di antara kamu. Maka, tidak ada dosa bagi kamu jika kamu tidak mencatatnya. Ambillah saksi apabila kamu berjual beli dan

janganlah pencatat mempersulit (atau dipersulit), begitu juga saksi. Jika kamu melakukan (yang demikian), sesungguhnya hal itu suatu kefasikan padamu. Bertakwalah kepada Allah, Allah memberikan pengajaran kepadamu dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”(Al-Baqarah/2:282).³¹

Prinsip keadilan yang merupakan nilai penting dalam etika kehidupan sosial dan bisnis, dan nilai-nilai yang melekat pada fitrah manusia. Hal ini berarti bahwa manusia itu pada dasarnya memiliki kapasitas dan energi untuk berbuat adil dalam setiap aspek kehidupannya. Pada konteks akuntansi, menegaskan kata adil dalam ayat 282 surat Al-Baqarah, dilakukan oleh suatu perusahaan harus dicatat dengan benar. Misalnya, bila pendapatan yang diperoleh perusahaan itu baik maka akuntan harus mencatat dengan jujur dan adil sesuai dengan yang didapatkan oleh perusahaan.

3) Prinsip Kebenaran

Prinsip kebenaran tidak bisa lepas dengan prinsip keadilan. Sebagai contoh, dalam dunia akuntansi kita selalu dihadapkan pada masalah pengakuan, pengukuran laporan. Aktivitas ini akan dapat dilakukan dengan baik apabila dilandaskan dengan prinsip kebenaran. Kebenaran akan dapat menciptakan nilai keadilan dalam mengakui, mengukur, dan melaporkan transaksi-transaksi dalam ekonomi. Maka, pengembangan akuntansi syariah, nilai-nilai kebenaran, kejujuran dan keadilan harus diaktualisasikan dalam praktik akuntansi. Secara garis besar, bagaimana nilai-nilai kebenaran membentuk akuntansi syariah dapat diterangkan.³²

C. Tinjauan Konseptual

Penelitian ini berjudul “PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA (Analisis Akuntansi Syariah)”. Untuk memahami lebih jelas tentang penelitian ini maka dipandang perlu untuk menguraikan pengertian dari judul sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda. Pengertian

³¹ Kementerian Agama RI Al Qur'an Surat Al Baqarah Ayat 282, *Al Qur'an Dan Terjemahannya*, h. 48

³² Muammar Khaddafi, 'Akuntansi Syariah', 2016 Hal 75

ini dimaksudkan agar terciptanya persamaan persepsi dalam memahami sebagai landasan pokok dalam mengembangkan masalah pembahasan selanjutnya.

Bagian-bagiannya, hubungan antar bagian, dan hubungannya dengan keseluruhan.

a. Perlakuan

Memperlakukan orang lain adalah bagaimana kita memperlakukan orang di sekitar kita, baik itu orang yang dekat dengan kita atau pun orang yang tidak kita kenal, orang yang kedudukannya terhormat, atau orang yang tidak mempunyai kedudukan terhormat, orang yang pantas mendapatkannya atau mereka yang tidak pantas mendapatkannya. Apapun keadaannya dan dimanapun berada, pasti setiap orang ingin dihargai dan dihormati atau dimanusiakan satu sama lain. Manusia memiliki naluri mendasar untuk mendapatkan rasa hormat dan perhatian orang lain serta peduli terhadap orang-orang di sekitarnya.³³

b. Akuntansi

Akuntansi adalah proses pengumpulan, pencatatan, analisis, peringkasan, pengklasifikasian, dan pelaporan transaksi keuangan suatu unit ekonomi untuk memberikan informasi keuangan yang berguna bagi pengguna pelaporan. Akuntansi juga digunakan sebagai bahasa bisnis karena informasi yang disampaikan hanya dapat dipahami jika mekanisme akuntansinya dipahami. Akuntansi dirancang sedemikian rupa sehingga transaksi yang dicatat menjadi informasi yang berguna bagi penggunanya.

Menurut *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), akuntansi adalah seni mencatat, mengklasifikasikan, meringkas, dan mengungkapkan secara bermakna transaksi dan peristiwa dalam istilah moneter yang memiliki setidaknya satu karakteristik, sifat keuangan, dan interpretasi hasil.

³³ Devi Devi and others, '*Perlakuan Terhadap Sesama Ditinjau Dari Teori Humanistik*', 2019. h. 42

Dapat disimpulkan bahwa akuntansi adalah suatu ilmu terapan dan seni pencatatan, yang dilakukan secara terus-menerus menurut suatu sistem tertentu, mengolah dan menganalisis catatan-catatan tersebut untuk menyusun laporan keuangan yang berada di bawah tanggung jawab manajer atau manajer perusahaan mengatur kegiatan mereka.³⁴

c. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu produktif yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam organisasi maupun bisnis, berfungsi sebagai aset dan perlu dilatih dan dikembangkan. Pengertian sumber daya manusia makro biasanya mencakup dua unsur, yaitu sumber daya manusia makro yaitu jumlah penduduk usia produktif di suatu daerah, dan sumber daya manusia mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada suatu instansi atau suatu usaha.

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan diperlukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau bisnis. Sumber daya manusia merupakan faktor utama suatu organisasi dibandingkan dengan faktor sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi karena manusialah yang mengendalikan faktor lainnya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu organisasi maupun bisnis. Sumber daya manusia juga menjadi kunci penentu berkembangnya suatu perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai operator, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Perkembangan terkini saat ini memandang pegawai bukan lagi sekedar sumber daya sederhana melainkan sebagai modal atau aset suatu instansi dan organisasi. Oleh karena itu, muncullah istilah-istilah baru di luar bidang SDM (Sumber Daya Manusia), H.C atau modal manusia. Di sini, sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai aset utama tetapi juga merupakan aset berharga yang dapat dilipatgandakan dan

³⁴ ES Ningsih, *Pengertian Akuntansi*, 2020. h. 68-70

dikembangkan (dibandingkan dengan portofolio investasi), bukan sebaliknya sebagai liabilitas (beban) Di sini, pandangan terhadap sumber daya manusia sebagai investasi bagi lembaga dan organisasi menjadi lebih penting Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua kategori: mikro dan makro.

Pengertian sumber daya manusia secara mikro menyangkut individu-individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu usaha atau organisasi dan sering disebut secara kolektif dengan sebutan karyawan, pekerja, pegawai, buruh, dan lain-lain. Pada saat itu, pengertian sumber daya manusia secara makro adalah jumlah penduduk dari suatu negara yang telah berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja, termasuk mereka yang belum bekerja dan mereka yang telah bekerja. Secara lebih luas, pengertian sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik organisasi maupun dunia usaha, sekaligus berperan sebagai aset yang kemampuannya perlu dilatih dan dikembangkan.³⁵

d. Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi sumber daya manusia merupakan bidang akuntansi yang berfokus pada pengukuran dan pelaporan nilai aset manusia dalam sebuah organisasi. Berbeda dengan akuntansi biasa yang hanya mempertimbangkan aset fisik dan keuangan, akuntansi SDM sendiri juga mengakui bahwa karyawan merupakan aset berharga yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Konsep dasar akuntansi sumber daya manusia ini dibagi dalam beberapa poin yaitu sumber daya manusia sebagai aset dimana, akuntansi sumber daya manusia memandang karyawan sebagai aset yang dapat diukur dan dioptimalkan untuk menghasilkan nilai bagi perusahaan, selanjutnya yaitu investasi dalam akuntansi sumber daya manusia, biaya yang dikeluarkan untuk merekrut, melatih dan mengembangkan karyawan dianggap sebagai investasi yang akan menghasilkan manfaat di masa depan.³⁶

³⁵ E Susan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2019, 952. h. 95-97

³⁶ Mulyadi, *Akuntansi Sumber Daya Manusia*, 2020. h. 59

Manfaat dari penerapan akuntansi sumber daya manusia juga sangat memberi pengaruh besar untuk suatu organisasi seperti meningkatkan pengambilan keputusan seperti memberikan informasi yang lebih baik tentang nilai SDM kepada manajemen untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat terkait SDM, manfaat lainnya yaitu penerapan akuntansi sumber daya manusia juga bermanfaat untuk meningkatkan motivasi karyawan yang dimana hal ini menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai sebagai aset berharga, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.³⁷

Perlu diingat bahwa akuntansi sumber daya manusia masih merupakan bidang yang berkembang dan belum ada standar akuntansi yang diterima secara universal. Perusahaan perlu memahami model perlakuan akuntansi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan industrinya. Akuntansi sumber daya manusia juga merupakan alat penting bagi perusahaan untuk mengelola aset manusianya secara efektif dan efisien. Dengan menerapkan akuntansi sumber daya manusia, perusahaan dapat meningkatkan pengambilan keputusan, motivasi karyawan, akuntabilitas dan nilai jangka panjang.

e. Akuntansi Syariah

Akuntansi Syariah merupakan akuntansi yang berorientasi sosial. Artinya akuntansi ini tidak hanya sebagai alat untuk menterjemahkan fenomena ekonomi dalam bentuk ukuran moneter tetapi juga sebagai suatu metode menjelaskan bagaimana fenomena ekonomi itu berjalan dalam masyarakat Islam. Akuntansi Syariah termasuk didalamnya isu yang tidak biasa dipikirkan oleh akuntansi konvensional. Perilaku manusia didadili di hari kiamat. Akuntansi harus dianggap sebagai salah satu derivasi/hisab yaitu menganjurkan yang baik dan melarang apa yang tidak baik.³⁸

Akuntansi Syariah dapat dijelaskan melalui akar kata yang dimilikinya yaitu akuntansi dan syariah. Definisi akuntansi adalah identifikasi transaksi yang kemudian diikuti dengan kegiatan pencatatan, penggolongan, serta pengikhtisaran transaksi

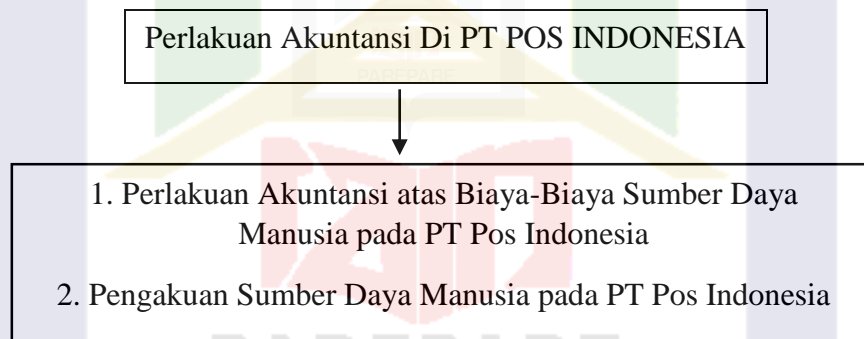
³⁷ Mulyadi, *Akuntansi Sumber Daya Manusia*, 2020. h. 60

³⁸ Muammar Khaddafi. Hal 80

tersebut sehingga menghasilkan informasi dalam bentuk laporan keuangan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Syariah adalah aturan yang telah ditetapkan oleh Allah swt untuk dipatuhi oleh manusia dalam menjalani segala aktivitas hidupnya di dunia.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan gambaran alur penelitian yang akan dilakukan nantinya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian lapangan dengan tujuan untuk mengetahui “PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA (Analisis Akuntansi Syariah)”, penulis ingin mengetahui seperti apa bentuk upaya untuk mendapatkan gambaran bentuk-bentuk peran atau keterlibatan karyawan dalam mengoptimalkan akuntansi perlakuan. Untuk mempermudah pemahaman berikut gambaran bagan kerangka pikirnya.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah upaya atau tindakan yang dilakukan untuk memperoleh data yang akurat secara ilmiah dan sistematis serta dapat dibuktikan keaslian data tersebut. Peter Marzuki memandang penelitian hukum sebagai suatu proses penemuan peraturan hukum, asas-asas hukum, dan doktrin-doktrin hukum untuk menyelesaikan permasalahan hukum yang dihadapi.³⁹

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian antara lain sebagai berikut.

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan masalahnya, metode penelitian ini tergolong metode penelitian kualitatif, artinya penelitian ini berupaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menjelaskan apa yang diteliti melalui observasi, wawancara, dan penelitian dokumentasi. Pendekatan penelitian ini merupakan studi kasus (*case study*), adapun jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian *Field Research* (penelitian lapangan).

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan terhadap suatu peristiwa yang benar-benar terjadi.⁴⁰ Metode kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan. Pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan. Kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden. Ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.⁴¹

³⁹ Peter Mahmud Marzuki, 'Penelitian Hukum, Cetakan Ke-8, Edisi Revisi', Jakarta: Kencana, 2013. h. 115

⁴⁰ Aji Damanuri, 'Metodologi Penelitian Muamalah', *Metodologi Penelitian Muamalah*, Ponorogo: STAIN Po Press, 2010. h. 89

⁴¹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Revisi)*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017. h. 55

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor PT Pos Indonesia alamat Jl. Karaeng Burane No.1, Mallusetasi Kec Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan. Penelitian ini akan dilakukan dalam waktu kurang lebih selama 2 bulan. Disesuaikan dengan kebutuhan peneliti.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa efektif penerapan akuntansi pemrosesan sumber daya manusia dan bagaimana karyawan mencoba menyesuaikan penerapan akuntansi pemrosesan sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep akuntansi proses dan fokus pada sumber daya manusia dalam kerangka akuntansi proses sumber daya manusia.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data diperoleh langsung dari sumber primer yang berkaitan dengan masalah melalui observasi, wawancara dan catatan. Sumber data primer dikumpulkan langsung dari lapangan dengan melakukan wawancara di Kantor PT Pos Indonesia penelitian ini adalah 7 orang karyawan.

2. Data Sekunder

Data diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data utama. Data sekunder meliputi dokumen, buku, temuan penelitian, dan artikel yang mendukung atau memperkuat data primer yang ada. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah buku, jurnal ilmiah terkait dan hasil penelitian sebelumnya.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Tujuan utama penelitian adalah untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data merupakan tahapan penelitian yang paling strategis. Tanpa

mengetahui cara mengumpulkan data, seorang peneliti tidak akan memperoleh data yang memenuhi standar data yang ditentukan.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penyusunan proposal ini adalah teknik penelitian lapangan. Teknik penelitian ini dilakukan dengan cara peneliti turun ke lapangan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan data-data tertentu yang berkaitan dengan pembahasan tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi jika penelitiannya melibatkan perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam. Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif," observasi adalah teknik pengumpulan data di mana peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi dilakukan untuk memahami perilaku atau situasi yang terjadi dalam konteks alamiah. Sugiyono menjelaskan bahwa observasi dapat dilakukan dengan cara partisipatif (peneliti terlibat langsung dalam aktivitas yang diamati) maupun non-partisipatif (peneliti hanya sebagai pengamat). Observasi bertujuan untuk memperoleh data empiris yang akurat, terutama dalam penelitian yang memerlukan pemahaman yang mendalam terhadap situasi atau fenomena tertentu.⁴² Observasi adalah observasi sistematis untuk memperhatikan fenomena yang terlihat.⁴³ Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang terjadi pada suatu subjek penelitian.

Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi langsung terhadap subjek penelitian dengan melihat langsung pemerintah dalam mengoptimalkan penanganan terhadap karyawan. Jenis observasi dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan. Observasi non partisipan adalah observasi yang peneliti tidak ikut serta secara langsung dan hanya bertindak sebagai pengamat independen. Pengumpulan data

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D* (Bandung, 2013). h. 122

⁴³ Moleong, 'Metodologi Penelitian Kualitatif', *Metodologi Penelitian Kualitatif. Rajawali Pers, Jakarta*, 2020. h. 99-101

melalui observasi non partisipan tidak akan mampu menangkap data secara mendalam dan tidak akan mencapai tataran makna, yakni nilai-nilai yang melatarbelakangi tindakan melihat, berbicara, dan menulis.

2) Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah bentuk pengumpulan data yang paling umum digunakan dalam penelitian kualitatif.⁴⁴ Wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial. Aturan ini digunakan ketika subjek penelitian (responden) dan peneliti bertemu langsung dalam proses pengumpulan informasi untuk keperluan data primer.⁴⁵

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait. Jenis wawancara yang digunakan penulis adalah tidak terstruktur (non-direktif). Dalam wawancara tidak terstruktur, tidak ada pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya, kecuali pada bagian awal yaitu ketika peneliti mengawali wawancara dengan mengajukan pertanyaan umum. Agenda atau daftar topik dapat membantu Anda tetap fokus selama wawancara.⁴⁶

Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk mengeksplorasi permasalahan secara lebih terbuka, menanyakan pendapat dan ide orang yang diwawancarai. Saat melakukan wawancara, peneliti hendaknya mendengarkan lebih cermat dan mencatat apa yang disampaikan informan.⁴⁷ Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah panduan wawancara.

Panduan wawancara adalah alat yang digunakan untuk memandu kemajuan wawancara. Pewawancara akan menggunakan panduan wawancara seperti alur yang

⁴⁴ Burhan Bungin, 'Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi', *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2013, 133.

⁴⁵ Mohamad Anwar Thalib, 'Pelatihan Teknik Pengumpulan Data Dalam Metode Kualitatif Untuk Riset Akuntansi Budaya', *Seandanan: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2.1 (2022), 44–50.

⁴⁶ Christine Daymon dan Immy Holloway, 'Metode-Metode Riset Kualitatif Dalam Public Relations Dan Marketing Communications', *Metode-Metode Riset Kualitatif Dalam Public Relations Dan Marketing Communications*. " (Jakarta: Bentang Pustaka, 2007. h. 75-80

⁴⁷ Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi* (Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018). h. 63-65

harus diikuti, dari awal hingga akhir wawancara. Panduan wawancara digunakan untuk memandu alur wawancara, terutama mengenai pertanyaan-pertanyaan yang sebaiknya diajukan. Dengan adanya panduan wawancara, kemungkinan terlupanya beberapa pertanyaan terkait masalah penelitian dapat dihindari.⁴⁸

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data penelitian tentang suatu hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, koran, majalah, prasasti, notulensi rapat, dokumen berharga, agenda program, dan lain-lain. Menurut Sukardi yang dikutip Johni Dimiyati, ia membagi dokumen menjadi dua jenis, yaitu:⁴⁹

a. Dokumentasi Resmi

Dokumentasi resmi adalah dokumentasi yang resmi diselenggarakan dan dikelola oleh suatu instansi. Dokumen yang dianggap resmi antara lain: Surat Keputusan, dokumen pedoman, dokumen perjanjian kerjasama, surat penjualan, STNK, dan buku pemilik kendaraan bermotor.

b. Dokumentasi Tidak Resmi

Dokumentasi informal adalah dokumentasi yang tidak dibuat untuk keperluan resmi atau untuk keperluan hubungan dua pihak, melainkan harus dibuat secara resmi oleh pejabat yang berwenang dan diberi stempel yang sah. Rephrase Penelitian ini menggunakan sejumlah dokumen resmi dan tidak resmi.

F. Uji Keabsahan Data

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian kualitatif disebut pengujian validitas data. Pengembangan pengujian keabsahan data meliputi kriteria kepercayaan (*reliabilitas*), keteralihan (*transferabilitas*), ketergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*). Rephrase Di antara keempat kriteria tersebut, metode kualitatif mempunyai delapan teknik pemeriksaan data, yaitu: partisipasi luas,

⁴⁸ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Edisi Kedua*, 2005. h. 48 h.

⁴⁹ M M Johni Dimiyati, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Palikasinya Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)* (Kencana, 2013). h. 78-80

observasi tekun, triangulasi, peer review, konsultasi kelengkapan referensi, evaluasi kasus negatif, verifikasi anggota dan uraikan secara detail.⁵⁰

Untuk menentukan keabsahan data diperlukan teknik review berdasarkan sejumlah kriteria tertentu. Di sini digunakan empat kriteria, yaitu:

1) Derajat *Credibility*

Kriteria ini mempunyai pengaruh melakukan penyelidikan sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan terhadap hasil dapat dicapai, menunjukkan tingkat kepercayaan terhadap temuan melalui verifikasi peneliti terhadap berbagai fakta yang diselidiki.

2) Pengujian *Transferability*

Transferabilitas adalah validitas eksternal dalam penelitian kualitatif, validitas eksternal menunjukkan tingkat keakuratan atau keterterapan hasil penelitian terhadap populasi dari mana sampel diambil. Nilai transfer ini menyangkut pertanyaan sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Bagi peneliti naturalistik, nilai transfer bergantung pada penggunaannya sehingga hasil penelitian dapat digunakan dalam konteks dan situasi sosial lainnya. Oleh karena itu, dalam menulis laporan, peneliti harus menguraikan secara rinci dan jelas hasil penelitiannya.

3) Pengujian *Dependability*

Dalam penelitian kualitatif, sifat dapat dipercaya disebut dengan reliabilitas. Penelitian dikatakan dapat dipercaya apabila orang lain dapat mengulangi/mereproduksi proses penelitian tersebut. Dalam penelitian kualitatif, pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara mengkaji keseluruhan proses penelitian. Jika pencarian tidak dilakukan tetapi datanya masih ada, maka pencarian tersebut tidak dapat diandalkan.

⁵⁰ Lexi J Moleong, 'In LJ Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (p. 3)', Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018. h. 56

4) Pengujian *Confirmability*

Pengujian *confirmability* dalam penelitian kuantitatif disebut dengan pengujian objektivitas penelitian. Penelitian dikatakan obyektif apabila hasilnya dapat diterima secara luas. Dalam penelitian kualitatif, pengujian *confirmability* melibatkan pemeriksaan temuan penelitian, relatif terhadap prosedur yang digunakan, sehingga penelitian tersebut memenuhi standar *confirmability*.⁵¹

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mendeskripsikan dan mensintesis wawancara yang telah dikumpulkan. Tujuannya adalah untuk memudahkan peneliti dalam menyusun dan menyempurnakan data yang diperoleh serta mampu menyajikan kepada orang lain tentang apa yang ditemukan di lapangan.⁵²

1) Reduksi Data

Teknik pengelompokan data pada penelitian ini meliputi penataan data yang berkaitan dengan topik penelitian untuk menjadi data kunci penting dalam permasalahan penelitian di masa depan.

2) Penyajian Data

Penelitian ini menyajikan data dengan menggunakan metode penentuan makna dari data yang disajikan, kemudian penulis menguraikannya menjadi kesimpulan dan memasukkan data baru dari sumber yang baru diperoleh sehingga dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

3) Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan tentang data diambil dari verifikasi terhadap data yang telah disajikan, sehingga peneliti menarik kesimpulan terbuka, baik dari observasi, wawancara, maupun dokumentasi.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi* (Bandung, 2019). h. 125

⁵² Lexi J Moleong. h. 105-110

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Pos Indonesia

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan pos dan logistik. Perusahaan ini memiliki sejarah panjang yang telah dimulai sejak zaman kolonial Belanda pada tahun 1746, dan kini telah berkembang menjadi perusahaan modern dengan layanan yang mencakup pengiriman surat, paket, logistik, layanan keuangan, dan layanan ritel lainnya. Seiring perkembangan zaman dan teknologi, PT Pos Indonesia terus berinovasi untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan masyarakat, termasuk transformasi digital pada layanan pengiriman dan transaksi keuangan. Kantor pusat PT Pos Indonesia berada di Bandung, Jawa Barat, dan memiliki jaringan operasional yang sangat luas, mencakup lebih dari 4.000 titik layanan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, termasuk di daerah-daerah terpencil.

Secara organisasi, PT Pos Indonesia telah menerapkan sistem manajemen modern dan berbasis kinerja. Dalam operasionalnya, perusahaan juga menjalankan sejumlah kerja sama strategis, baik dengan pemerintah maupun pihak swasta, termasuk lembaga keuangan, lembaga zakat, dan pelaku e-commerce. Salah satu cabang yang menjadi objek penelitian ini adalah Kantor Pos Cabang Parepare, yang merupakan bagian dari regional operasional Sulawesi Selatan. Di Kantor Cabang Parepare, PT Pos Indonesia menjalankan layanan pos, logistik, serta sejumlah layanan keuangan berbasis kerja sama dengan lembaga keuangan konvensional dan syariah. Dalam pelaksanaan aktivitas kepegawaian dan pengelolaan sumber daya manusia, kantor cabang ini menerapkan standar operasional yang telah ditetapkan oleh kantor pusat, namun tetap menyesuaikan dengan kondisi lokal. Hal ini memberikan peluang bagi peneliti untuk menelusuri secara langsung bagaimana penerapan akuntansi sumber daya manusia dijalankan, serta apakah nilai-nilai syariah turut berpengaruh dalam proses operasional di lingkungan kerja tersebut.

B. Visi Misi dan Tujuan PT Pos Indonesia

1) Visi PT Pos Indonesia

PT Pos Indonesia memiliki visi yaitu menjadi *Postal Operator*, penyedia jasa kurir, logistic dan keuangan paling kompetitif.

2) Misi PT Pos Indonesia

Misi dari PT Pos Indonesia yaitu bertindak efektif untuk mencapai *performance* terbaik.





3) Tujuan PT Pos Indonesia

Tujuan dari PT Pos Indonesia adalah untuk membangun bangsa yang lebih berdaya saing dan sejahtera.

C. Makna Logo PT Pos Indonesia

Perubahan status yang dimiliki PT Pos Indonesia juga tercermin dari logo yang dimilikinya. Pada tahun 1956 sampai 1965 logo PN POSTEL terlihat seperti pada gambar 2.2 peraturan pemerintah Nomor 29 Tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1965, PN POSTEL dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Hal ini membawa perubahan pada logo PN POSTEL Indonesia di bawah ini:

Tabel 4.1 Jenis Logo PT Pos Indonesia

JENIS LOGO	GAMBAR LOGO
Logo PN POSTEL (1956-1965)	
Logo PN POS dan GIRO (1965)	
Logo PT Pos Indonesia	
Logo PT Pos Indonesia	

Pada tahun 1965 PN POSTEL dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro) dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Pemecahan PN Postel menjadi PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi ini memiliki legalitas hukum melalui Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1965. Perum Pos dan Giro, logo lama perusahaan ini terdiri dari unsur padi-kapas yang bersambung dengan banner diatas dengan tulisan R I, banner dibawah dengan tulisan POS & GIRO, mengelilingi unsur segi-lima yang mengurung bola dunia dan burung. Diantara segi-lima dan padi –kapas terdapat arsiran horisontal. Ide utama pada logo ini adalah burung, sebagai simbol atau tanda yang mewakili merpati pos, konsep pengantaran surat jaman dahulu. Bola dunia, sebagai simbol dari perputaran dunia dan kekekalan (Cooper J.C. Traditional Symbols, Thames & Hudson, London 1998, hal. 74) merepresentasikan hal hubungan antar negara, internasional, global.

Unsur padi kapas, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, adalah mewakili simbol keadilan sosial dari Pancasila, untuk kelompok tertentu padi melambangkan pangan dan kapas melambangkan sandang Banner yang bertuliskan R I di atas segilima dan merupakan ujung dari unsur padi-kapas yang melingkari segi-lima, merupakan singkatan dari Republik Indonesia. Makna yang tertangkap secara semantik dari membaca tanda-tanda ini adalah pekerjaan profesionalitas pos yang dilambangkan dengan burung dan bola dunia terkurung oleh segi-lima dan masih dikelilingi oleh padi kapas yang ujung atasnya ada banner bertuliskan R I, yang memberikan kesan bersifat Nasional. Bisnis Pos adalah bisnis yang berlingkup Internasional, menghubungkan antar negara di dunia, sehingga kesan yang timbul dari logo lama PT. Pos ini adalah profesionalitas Pos yang bersifat internasional dilambangkan dengan burung merpati dan bola dunia, masih terkurung oleh hal-hal yang bersifat Nasional, burung tidak dapat lepas dan bebas.

Pada logo PT. Pos Indonesia (Persero), burung Merpati Pos yang siap terbang mengelilingi dunia telah bebas tak terkurung oleh segi-lima dan padi kapas, berjalan semakin cepat, divisualisasikan dengan sayap yang bergaris–garis horisontal dan

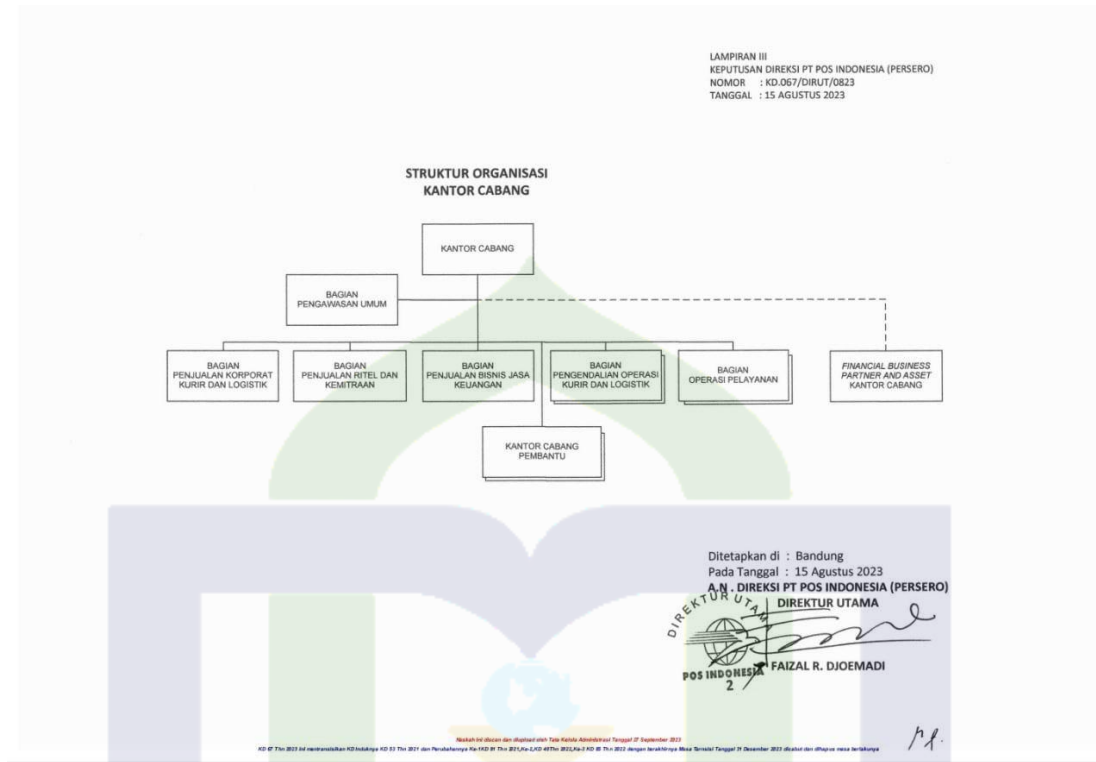
proporsi burung yang lebih memanjang dan mengecil di ujung, usaha untuk memvisualisasikan kecepatan. Ukuran burung lebih besar dibandingkan dengan bola dunia, dapat terbaca bahwa burung dapat menguasai dunia. Warna jingga digunakan untuk menandakan, sesuatu yang penting, warna ini juga digunakan untuk tiang-tiang pemisah pada perbaikan di jalan tol, seragam tukang parkir, pakaian penerbang, pakaian pendaki gunung, warna yang kontras dengan warna-warna alam yang kebanyakan berwarna hijau, coklat, biru.

Tulisan dengan tipografi bold: POS INDONESIA, adalah nama perusahaan dengan identitas negara, berada di bawah gambar burung dan bola dunia, disini terbaca bahwa yang utama adalah profesionalitas dibidang usaha, dengan slogan “Untuk anda kami ada”. untuk menambah kesan mengutamakan pelayanan.

Simbol Burung Merpati dalam posisi terbang dengan pandangan lurus ke depan, lima garis sayap yang berbentuk garis-garis kecepatan, memiliki arti/makna bahwa Perusahaan dalam menjalankan usahanya mengutamakan pada kecepatan, ketepatan, dan terpercaya. Simbol Bola Dunia melambangkan peran Perusahaan sebagai penyelenggara layanan yang mampu menjadi sarana komunikasi dalam lingkup Nasional maupun Internasional. Tipe tulisan “POS INDONESIA” dengan huruf Futura Extra Bold memberikan ciri khas sebagai Perusahaan kelas dunia. Warna Logo menggunakan warna korporat yaitu warna Pos Orange dan Abu-abu. Warna Pos Orange mengandung arti/makna dinamis dan cepat. Warna Abu-abu yang merupakan warna natural mengandung arti/makna modern dari sisi pendekatan bisnis.

D. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia

Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia yang beralamat di jl Karaeng Burane No.1, Mallusetasi, Kec Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan. Adapun struktur organisasi dari PT Pos Indonesia ini terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Pos Indonesia Parepare

Struktur organisasi Kantor Cabang PT Pos Indonesia (Persero) sebagaimana tercantum dalam Keputusan Direksi Nomor: KD.067/DIRUT/0823 tanggal 15 Agustus 2023, menunjukkan pembagian tugas dan fungsi yang sistematis dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, khususnya di tingkat cabang. Struktur ini dirancang untuk mencerminkan efisiensi, akuntabilitas, dan spesialisasi fungsi kerja dalam menghadapi dinamika industri jasa logistik dan keuangan yang semakin kompetitif.

Pada puncak struktur terdapat Kepala Kantor Cabang yang memiliki tanggung jawab utama atas seluruh aktivitas operasional, pelayanan, dan pengambilan keputusan strategis di wilayah kerjanya. Kepala Cabang dibantu oleh beberapa unit bagian, masing-masing dengan peran khusus yang saling menunjang. Bagian Pengawasan Umum memiliki fungsi penting sebagai unit kontrol internal, yang memastikan bahwa seluruh prosedur operasional berjalan sesuai dengan standar operasional prosedur

(SOP), serta menjadi pengawas terhadap potensi risiko penyimpangan administratif dan keuangan.

Selanjutnya, terdapat unit-unit yang berorientasi pada kegiatan pemasaran dan penjualan, yakni Bagian Penjualan Korporat Kurir dan Logistik, Bagian Penjualan Ritel dan Kemitraan, serta Bagian Penjualan Bisnis Jasa Keuangan. Ketiga unit ini berperan dalam menjangkau pasar dengan segmentasi yang berbeda: korporat, ritel, dan layanan keuangan. Pendekatan ini mencerminkan strategi diversifikasi layanan yang diusung oleh PT Pos Indonesia dalam menghadapi era digital dan persaingan dengan perusahaan logistik serta fintech lainnya. Selain itu, untuk menjamin kelancaran distribusi dan operasional logistik, dibentuk Bagian Pengendalian Operasi Kurir dan Logistik. Unit ini bertanggung jawab atas koordinasi sistem pengiriman barang, pemantauan proses, dan penyelesaian kendala teknis dalam jalur distribusi.

Adapun pelayanan langsung kepada masyarakat dikelola oleh Bagian Operasi Pelayanan, yang bertugas melayani pelanggan di loket dan mengelola sistem informasi layanan pelanggan secara real time, guna menjaga mutu layanan dan kepuasan pengguna jasa pos. Dalam aspek finansial dan pengelolaan aset, dibentuk unit Financial Business Partner and Asset Kantor Cabang, yang menangani proses budgeting, pelaporan keuangan, serta pemantauan aset tetap. Fungsi ini sangat vital untuk menjamin keberlanjutan operasional serta transparansi pengelolaan keuangan kantor cabang.

Di bawah Kantor Cabang juga terdapat Kantor Cabang Pembantu, yang berfungsi memperluas jangkauan pelayanan pos di wilayah yang lebih kecil atau terpencil. Unit ini merupakan perpanjangan tangan dari kantor cabang dalam menjalankan layanan kepada masyarakat secara lebih dekat dan merata. Struktur organisasi ini menunjukkan bahwa PT Pos Indonesia (Persero) telah menerapkan model organisasi yang fungsional dan responsif, dengan memperhatikan perkembangan sektor jasa logistik dan keuangan secara terpadu. Struktur ini juga memungkinkan adanya spesialisasi kerja yang mendukung efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

E. Hasil Penelitian

1. Perlakuan Akuntansi

Perlakuan akuntansi pada PT Pos Indonesia dilakukan dengan merujuk pada Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU) dan penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) yang relevan dengan kegiatan usaha perusahaan. PT Pos Indonesia sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa kurir, logistik, dan keuangan memiliki sistem akuntansi yang terstruktur dan terintegrasi dalam mendukung operasional dan pelaporan keuangan. Perlakuan akuntansi atas transaksi yang terjadi mengacu pada sistem pencatatan berbasis akuntansi akrual, di mana pengakuan pendapatan dan beban dilakukan pada saat terjadinya transaksi, bukan saat kas diterima atau dibayarkan.

Salah satu perlakuan akuntansi yang penting pada PT Pos Indonesia adalah pencatatan pendapatan dari jasa pengiriman logistik dan keuangan. Pendapatan diakui pada saat jasa telah diberikan kepada pelanggan sesuai dengan ketentuan dalam PSAK 72 tentang Pengakuan Pendapatan. Misalnya, untuk layanan Poslog (logistik), pendapatan diakui ketika barang telah dikirim dan diterima oleh pelanggan, sedangkan untuk layanan pembayaran seperti remitansi, pendapatan diakui setelah transaksi berhasil diproses oleh sistem². Selain itu, PT Pos Indonesia juga mencatat beban usaha secara sistematis dan konsisten, termasuk beban gaji pegawai, beban penyusutan aset tetap, serta beban distribusi dan transportasi.

Perlakuan terhadap aset tetap pada perusahaan menerapkan PSAK 16 tentang Aset Tetap, yang mengatur bahwa aset dicatat sebesar biaya perolehan dan disusutkan selama masa manfaat ekonomisnya. PT Pos Indonesia memiliki berbagai aset tetap seperti bangunan kantor pos, kendaraan operasional, dan peralatan logistik, yang semuanya dicatat dalam laporan keuangan dan disusutkan dengan metode garis lurus sesuai estimasi umur manfaat aset tersebut. Penyusutan ini berdampak langsung pada beban usaha setiap tahunnya, sehingga menjadi bagian penting dalam perlakuan akuntansi yang mempengaruhi laba bersih perusahaan. Dalam praktiknya, perlakuan akuntansi PT Pos Indonesia juga mencakup pengakuan dan pengukuran atas liabilitas

dan imbalan kerja. Mengacu pada PSAK 24 tentang Imbalan Kerja, perusahaan mencatat kewajiban jangka panjang terhadap karyawan seperti pensiun dan pesangon berdasarkan hasil perhitungan aktuarial tahunan. Beban imbalan kerja ini dicatat sebagai bagian dari beban operasional dan dilaporkan secara transparan dalam catatan atas laporan keuangan.

Demikian dapat disimpulkan bahwa PT Pos Indonesia telah menerapkan perlakuan akuntansi sesuai dengan standar akuntansi keuangan yang berlaku di Indonesia. Setiap transaksi keuangan dicatat secara sistematis dan diakui berdasarkan prinsip akuntansi akrual, baik yang berkaitan dengan pendapatan, beban, aset tetap, maupun kewajiban jangka panjang. Penerapan tersebut menjadi dasar dalam menghasilkan laporan keuangan yang akurat, andal, dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis oleh manajemen.⁵³

Menurut Ibu Hasrini SPV Operasi Pelayanan pada PT Pos Indonesia Unit Parepare, beliau mengataka

“Tantangan yang dihadapi PT Pos Indonesia khususnya cabang parepare dalam melakukan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan atas pendapatan jasa kurir dan logistik, menurut saya yah dekk ini berlaku untuk semua yah dek beda dengan dulu waktu negara masih belum memperlakukan bahwa swasta bisa membuka logistik, makanya kalau sekarang negara sudah membuka peluang untuk semua sisi dari segi apapun bisa membuka perusahaan logistik atau apapun itu semacamnya jasa keuangan juga. Jadi makanya pos itu merambah banyak bidang, sudah tidak seperti dulu khusus saja pengiriman surat dan paket, kita sekarang ini merambah ke jasa keuangan seperti pembayaran, pembayaran gaji, kredit pokoknya semuanya lah yang berkaitan dengan itu, perusahaan menanam saham dan itu berlaku seindonesia. Tantangannya itu dek yahh lumayan sih, banyak saingan seperti indomaret, alfamart, pegadaian, perbankan juga, multifinance, belum lagi ada kurir lokal, gojek grab itu semua termasuk pesaing kami dan itu juga salah satu tantangan kami.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa tantangan utama yang dihadapi oleh PT Pos Indonesia, khususnya di Cabang Parepare, dalam

⁵³ Hasrini Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 06 Mei 2025

melakukan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan pendapatan jasa kurir dan logistik adalah akibat dari meningkatnya persaingan industri yang terbuka luas bagi swasta. Perubahan kebijakan negara yang memperbolehkan pihak swasta untuk turut serta dalam layanan logistik dan keuangan telah mengubah lanskap usaha PT Pos Indonesia dari yang sebelumnya monopoli menjadi kompetitif. Hal ini mendorong PT Pos Indonesia untuk melakukan diversifikasi usaha, tidak hanya di sektor pengiriman surat dan paket, tetapi juga merambah ke sektor jasa keuangan seperti pembayaran gaji, layanan kredit, dan investasi saham di berbagai bidang.

Persaingan yang semakin ketat, baik dari perusahaan besar seperti Indomaret, Alfamart, Pegadaian, dan bank, maupun dari penyedia jasa berbasis teknologi seperti Gojek dan Grab, menyebabkan PT Pos Indonesia harus lebih adaptif dalam pencatatan dan pelaporan pendapatan. Kompleksitas aktivitas bisnis yang terus berkembang ini menjadi tantangan tersendiri dalam penerapan perlakuan akuntansi yang tepat, termasuk dalam hal pengakuan waktu pendapatan, pengukuran nilai layanan yang diberikan, serta pengungkapan yang transparan di laporan keuangan. Dengan demikian, tantangan akuntansi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga strategis, yang menuntut perusahaan untuk memperbarui sistem dan kebijakan akuntansinya agar tetap kompetitif dan relevan di tengah dinamika industri yang semakin kompleks.

Teori perlakuan akuntansi juga terdapat penilai perusahaan terhadap sumber daya manusianya hal ini di pertegas oleh Bapak ArFian yang mengatakan:

“Perusahaan menilai sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia khususnya Cabang Parepare itu kami ada istilahnya budaya akhlak yang dijadikan pedoman dalam berperilaku di lingkungan kantor. Jadi kami menjadikan budaya akhlak itu sebagai patokan kerja tim, maupun personal, baik dengan atasan dan sebagainya.”

Berdasarkan wawancara diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare menilai sumber daya manusia (SDM) tidak hanya dari aspek kinerja teknis, tetapi juga berdasarkan nilai-nilai etika dan budaya kerja yang tertanam dalam organisasi. Perusahaan menerapkan budaya AKHLAK sebagai pedoman utama dalam berperilaku dan menjalankan tugas di lingkungan kerja. Budaya

ini menjadi landasan bagi interaksi antarpegawai, baik dalam kerja tim, hubungan dengan atasan, maupun dalam pengambilan keputusan sehari-hari. Hal ini⁵⁴ menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya menekankan pada produktivitas, tetapi juga menjunjung tinggi nilai moral dan profesionalisme sebagai bagian integral dari manajemen SDM.

Perlakuan akuntansi juga sebagai karyawan yang ingin menerapkan akhlak yang baik bagi perusahaan juga memerlukan karyawan yang memiliki kualitas yang baik tentunya ini sangat berpengaruh bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dalam hal Sumber daya manusianya dan hal ini diperkuat kembali oleh bapak arfan yang mengatakan:

“Program atau kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dalam proses peningkatan kualitas kerja karyawan itu selain ada istilah pelatihan, pendidikan yang difasilitasi oleh kantor, ada juga yang via zoom dan ada aplikasi edupos, disitu kita diberikan materi dan dipelajari serta dipraktikkan dan itu juga nantinya akan diberikan ujian khusus untuk dalam peningkatan SDM.”

Berdasarkan wawancara diatas bisa diambil kesimpulan bahwa PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare memiliki komitmen yang kuat dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia. Perusahaan menyediakan fasilitas pelatihan dan pendidikan baik secara langsung maupun daring, seperti melalui platform Zoom dan aplikasi Edupos. Dalam platform ini, karyawan mendapatkan materi pembelajaran yang harus dipelajari dan dipraktikkan sebagai bagian dari proses peningkatan kompetensi. Selanjutnya, karyawan juga diwajibkan mengikuti ujian sebagai bentuk evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada pelaksanaan tugas operasional, tetapi juga berorientasi pada pengembangan berkelanjutan (continuous improvement) terhadap kualitas dan kapabilitas SDM sebagai aset strategis perusahaan.

⁵⁴ Arfan Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 06 Mei 2025

a. Perlakuan Akuntansi Atas Biaya-Biaya Sumber Daya Manusia pada PT Pos Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara langsung dengan beberapa pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare, diperoleh informasi bahwa perlakuan akuntansi atas biaya-biaya sumber daya manusia pada perusahaan ini masih sepenuhnya mengacu pada prinsip akuntansi keuangan konvensional. Seluruh biaya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari perekrutan, pelatihan, pemberian tunjangan, hingga pesangon, dicatat sebagai beban (expenses) dalam laporan laba rugi pada periode terjadinya biaya tersebut. Hal ini berarti belum ada perlakuan pencatatan yang mengklasifikasikan biaya sumber daya manusia sebagai investasi jangka panjang yang dikapitalisasi dalam neraca sebagai aset tidak berwujud.

Dalam wawancara, pihak perusahaan menyampaikan bahwa biaya SDM yang dicatat dalam laporan keuangan meliputi: gaji pokok dan upah, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, biaya pelatihan dan pengembangan kompetensi, insentif atau bonus yang diberikan berdasarkan kinerja, serta pesangon yang dibayarkan kepada pegawai yang memasuki masa pensiun maupun terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah seorang karyawan PT Pos Indonesia Cabang Parepare yakni Ibu Hasrini:

“Perusahaan mengakui dan mengklasifikasikan biaya kompensasi, tunjangan, dan pesangon dalam laporan keuangan. Sekarang ada ketentuan terbaru soal tunjangan pegawai, misalnya tunjangan transportasi dan tunjangan jabatan. Khusus tunjangan jabatan diberikan bagi karyawan dengan kinerja bagus. Sedangkan pesangon hanya diberikan bagi yang pensiun atau di-PHK, tidak untuk yang resign.”⁵⁵

Selain itu, terkait dengan biaya pelatihan, perusahaan menyediakan berbagai program, mulai dari pelatihan internal yang disampaikan oleh pegawai berpengalaman di kantor setempat, hingga pelatihan melalui aplikasi Edupos dan webinar via Zoom. Namun semua biaya pelatihan tersebut tetap dibukukan sebagai beban pendidikan atau

⁵⁵ Hasrini Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 06 Mei 2025

pelatihan pada periode berjalan, bukan dikapitalisasi sebagai aset yang memiliki potensi manfaat ekonomi masa depan.

Hal senada juga dijelaskan oleh Bapak Arfina terkait proses penilaian dan pemberian tunjangan:

“Kita ada penilaian kinerja setiap tiga bulan, biasanya Supervisor yang menilai staff di masing-masing bagian. Hasilnya memengaruhi pemberian tunjangan atau insentif.”⁵⁶

Dari segi kebijakan internal, PT Pos Indonesia mengacu pada peraturan perusahaan dan Ketetapan Direksi (KDSE) yang mengatur mekanisme pemberian tunjangan dan kompensasi. Namun belum terdapat kebijakan atau sistem akuntansi yang secara khusus mengakui nilai ekonomi sumber daya manusia dalam neraca perusahaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa PT Pos Indonesia Cabang Parepare masih menggunakan pendekatan expense-based, yakni seluruh biaya terkait SDM dipandang sebagai pengeluaran operasional biasa. Padahal menurut perspektif teori Akuntansi Sumber Daya Manusia, beberapa biaya seperti pelatihan atau pengembangan kompetensi karyawan dapat dikapitalisasi menjadi aset tidak berwujud, sepanjang dapat memberikan manfaat ekonomi masa depan dan dapat diukur secara andal. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa perlakuan akuntansi atas biaya-biaya sumber daya manusia di PT Pos Indonesia masih sebatas pengakuan sebagai beban periode berjalan, belum memperlakukan SDM sebagai aset strategis yang dapat meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini menjadi catatan penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan penerapan konsep akuntansi SDM di masa mendatang, guna memberikan gambaran laporan keuangan yang lebih komprehensif dan sesuai dengan nilai kontribusi SDM terhadap penciptaan nilai perusahaan.

⁵⁶ Arfian Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 06 Mei 2025

b. Pengakuan Sumber Daya Manusia Pada PT Pos Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Parepare, diketahui bahwa pengakuan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan ini secara formal dalam laporan keuangan masih mengacu pada pendekatan konvensional. SDM tidak diakui sebagai aset tidak berwujud dalam neraca yang memiliki nilai ekonomis di masa depan, melainkan hanya muncul dalam laporan laba rugi sebagai beban operasional. Seluruh biaya yang timbul dari keberadaan SDM seperti gaji, tunjangan, biaya pelatihan, dan pesangon dicatat langsung sebagai beban pada periode berjalan. Dalam wawancara, seorang staf PT Pos Indonesia Ibu Ati menjelaskan:

“Kalau untuk pencatatan, biaya terkait pegawai ya langsung dicatat sebagai beban. Kita belum ada pencatatan SDM sebagai aset. Jadi semua seperti gaji, tunjangan, pelatihan itu dibebankan di laporan laba rugi.”

Meskipun demikian, secara substantif, PT Pos Indonesia sangat mengakui pentingnya SDM dalam keberlanjutan bisnis dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam wawancara yang sama, dan di perjelas kembali oleh Ibu ati mengungkapkan:

“Di sini kita sangat menjunjung tinggi budaya AKHLAK. Jadi selain bekerja sesuai target, kami juga harus menjunjung tinggi nilai amanah, kompetensi, loyalitas, itu sudah jadi standar. Karena mau bagaimanapun, pegawai itu adalah modal utama kita.”⁵⁷

Hal ini menunjukkan bahwa walaupun tidak diakui dalam bentuk aset pada laporan posisi keuangan, perusahaan tetap menempatkan SDM sebagai faktor strategis dalam operasional perusahaan.

Lebih lanjut, dari hasil wawancara lainnya terungkap bahwa PT Pos Indonesia juga memiliki program-program peningkatan kualitas SDM, seperti pelatihan dan ujian kompetensi yang diadakan secara daring melalui aplikasi Edupos atau dilakukan setempat oleh pegawai senior. Salah satu pegawai Bapak Rahim menuturkan:

⁵⁷ Adryati Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 06 Mei 2025

“Sekarang banyak pelatihan lewat Edupos atau kadang kita belajar langsung di kantor dibimbing oleh rekan-rekan yang lebih dulu berpengalaman, itu untuk meningkatkan kemampuan kita.”

Namun, semua biaya ini tetap hanya diakui sebagai beban pelatihan dalam laporan keuangan, tidak dikapitalisasi menjadi aset yang diharapkan memberi manfaat ekonomi jangka panjang.

Selain itu, bentuk pengakuan lain atas pentingnya SDM tampak pada mekanisme penilaian kinerja yang dilaksanakan setiap triwulan oleh masing-masing kepala bagian. Diperjelas kembali oleh Bapak Rahim mengatakan:

“Kita ada evaluasi pertriwulan, SPV masing-masing bagian menilai stafnya. Dari situ juga nanti bisa jadi dasar tunjangan atau apresiasi kinerja.”⁵⁸

Hal ini memperlihatkan bahwa meski dari sisi akuntansi tidak mengakui SDM sebagai aset, dari sisi manajemen perusahaan tetap memberikan perhatian besar melalui sistem evaluasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengakuan sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia lebih banyak terlihat pada aspek moral, etis, dan manajerial melalui penerapan budaya kerja, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang konsisten, meskipun dalam pelaporan akuntansi masih terbatas pada pencatatan biaya SDM sebagai beban operasional tanpa pengakuan nilai ekonomis SDM sebagai aset di neraca perusahaan.

2. Akuntansi Sumber Daya Manusia

Penerapan akuntansi sumber daya manusia (ASDM) di PT Pos Indonesia masih mengacu pada pendekatan konvensional, yaitu mengakui pengeluaran terkait SDM sebagai beban operasional tanpa mencatat SDM sebagai aset dalam laporan posisi keuangan. Biaya seperti gaji, tunjangan, pelatihan, dan pengembangan karyawan diklasifikasikan sebagai beban, bukan investasi jangka panjang. Hal ini mencerminkan keterbatasan dalam pengakuan nilai ekonomis sumber daya manusia di dalam sistem akuntansi perusahaan, meskipun secara strategis SDM memiliki kontribusi besar

⁵⁸ Rahim Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 06 Mei 2025

terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan. PT Pos Indonesia sendiri sebagai BUMN yang bergerak di bidang logistik dan jasa keuangan, memiliki jumlah karyawan yang besar dan tersebar di seluruh Indonesia. Dalam praktik akuntansinya, perusahaan menggunakan sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) yang terintegrasi untuk mencatat data kepegawaian, penggajian, absensi, hingga evaluasi kinerja. Informasi ini sangat bermanfaat untuk kebutuhan manajerial dan perencanaan SDM, namun belum ditindaklanjuti dalam bentuk pengakuan nilai ekonomis SDM dalam laporan keuangan.⁵⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HR dan akuntansi PT Pos Indonesia, diketahui bahwa pencatatan terhadap pengeluaran SDM hanya sebatas pencatatan beban rutin (seperti gaji, tunjangan kinerja, uang makan, pelatihan, dan pensiun), yang seluruhnya diakui dalam laporan laba rugi. Praktik ini sesuai dengan pendekatan yang diatur dalam PSAK 24 tentang Imbalan Kerja, yang mengatur pengakuan terhadap kewajiban dan beban imbalan kerja jangka pendek maupun jangka panjang. PT Pos Indonesia telah menjalankan kewajiban ini melalui kerjasama dengan lembaga aktuarial dalam menghitung beban pensiun tahunan untuk karyawan tetap.

Namun demikian, akuntansi sumber daya manusia dalam arti pencatatan nilai karyawan sebagai aset tidak berwujud (intangible assets) atau aset manusia belum dilakukan. Padahal pendekatan ini, jika diterapkan, dapat membantu perusahaan untuk lebih memahami kontribusi karyawan secara finansial dan memperkuat sistem pengukuran kinerja SDM. Model pengukuran nilai SDM seperti present value of future earnings, replacement cost, atau human asset multiplier masih belum digunakan karena keterbatasan regulasi dan belum adanya standar akuntansi formal di Indonesia yang mewajibkan pengukuran nilai ekonomi SDM.

Adapun total karyawan dari PT Pos Indonesia itu menurut Ibu Ati:

“Karyawan di PT Pos Indonesia itu terbagi menjadi dua ada pegawai organik (pegawai tetap) dan ada pegawai kemitraan. Adapun jumlah dari pegawai organik itu ada 39 orang dan pegawai kemitraan sekitar 75an dan

⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Staf HRD dan Akuntansi PT Pos Indonesia Cabang Parepare, Mei 2025

jumlah itu semua dihitung se KC Parepare yang membawahi kota parepare, kabupaten barru, pinrang, sidrap, dan enrekang.”

Apabila dari sisi manajerial pada PT Pos Indonesia menunjukkan kesadaran strategis atas pentingnya SDM sebagai aset kompetitif. Hal ini terlihat dari program pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja rutin, dan upaya peningkatan kesejahteraan pegawai. Namun, semua ini masih bersifat non-finansial dalam pelaporan. Perusahaan mengakui bahwa tantangan dalam menerapkan akuntansi SDM terletak pada kesulitan kuantifikasi nilai manusia, perbedaan kemampuan karyawan, serta belum adanya dorongan normatif dari regulator keuangan. Dengan demikian, pembahasan ini menunjukkan bahwa praktik akuntansi SDM di PT Pos Indonesia masih berada pada tahap administratif dan kepatuhan terhadap PSAK 24, namun belum sampai pada tahap strategis dalam pengakuan dan pelaporan nilai ekonomis karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan pengembangan lebih lanjut terhadap sistem ASDM yang lebih akuntabel dan bernilai tambah, terutama dengan memperhatikan praktik terbaik internasional dan kemajuan teknologi informasi akuntansi.

Menurut ibu Adryati sebagai SPV ADM Keuangan dan Umum, beliau mengatakan:

“Peran Akuntansi SDM dalam pengambilan keputusan terhadap strategis perusahaan terkait manajemen pegawai itu biasanya di perusahaan kami ada yang namanya pengembangan karir seperti mengikuti pelatihan, biasanya di kantor pos itu ada ujian online yang bersifat pelatihan, jika ada knowlagde itu biasanya di share ke grup internal dibagikan melalui NDE (Nota Dinas Elektronik) modelnya itu seperti gmail. Jika ada materi baru maka akan dikirim disana dan satu bulan kedepan atau beberapa bulan kedepan akan diadakan ujian online dari seluruh pegawai harus wajib mengikuti dengan kesempatan 3 kali melakukan ujian per1 materi dengan minimal nilai 85 baru dikatakan lulus.”

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mendukung pengambilan keputusan strategis perusahaan, khususnya terkait pengelolaan dan pengembangan pegawai di PT Pos Indonesia. Informasi yang dikumpulkan melalui sistem pelatihan

dan evaluasi, seperti ujian online dan distribusi materi pelatihan melalui Nota Dinas Elektronik (NDE), menjadi dasar bagi manajemen dalam menilai kompetensi dan kesiapan karyawan untuk pengembangan karier. Penerapan sistem evaluasi berbasis nilai minimal, serta pemberian kesempatan ujian ulang, menunjukkan adanya standar pengukuran kinerja yang terstruktur. Hal ini mencerminkan bahwa akuntansi SDM tidak hanya mencatat biaya, tetapi juga mendukung pengelolaan pengetahuan (knowledge management) dan perencanaan karier pegawai secara objektif dan terukur, sehingga dapat mendorong efisiensi, akuntabilitas, dan profesionalisme di lingkungan kerja.



TABEL 4.2
PT POS INDONESIA (PERSERO)
LAPORAN LABA/RUGI KOMPREHENSIF
UNTUK TAHUN YANG BERAKHIR PADA 30 APRIL 2025 DAN 30 APRIL 2024

NO	URAIAN	PERIODE 01.01.2025 s.d. 30.04.2025 (Rp)	PERIODE 01.01.2024 s.d. 30.04.2024 (Rp)
1	Pendapatan Suratpos & Paketpos	2.586.095.847	2.680.130.917
2	Pendapatan Jasa Keuangan	179.738.938	184.347.974
3	Pendapatan Ritel	246.842.866	246.823.712
4	PENDAPATAN PROPERTI	0	0
5	PENDAPATAN LAINNYA	2.668.071	169.225.099
	TOTAL	3.015.345.722	3.280.527.702
6	Beban Tenaga Kerja	(1.571.337.638)	(1.928.049.308)
7	Beban Operasi	(1.031.484.158)	(1.152.402.463)
8	Beban Administrasi	(7.973.317)	(18.598.426)
9	Beban Umum	(30.541.014)	(2.802.500)
10	Beban Pemasaran	-210	(1.915.400)
11	Beban Peny Aset Tetap&Amortisasi	(15.219.994)	(3.799.340)
12	Beban Lainnya	-14.554	0
	TOTAL	2.656.570.885	3.107.567.437
	LABA RUGI	358.774.837	172.960.265

Berikut ini adalah penjelasan lengkap dan terperinci mengenai isi Laporan Laba/Rugi Komprehensif PT Pos Indonesia Kantor Cabang Parepare untuk periode yang berakhir pada 30 April 2025 dan 30 April 2024, sebagaimana terlihat dalam dokumen yang Anda lampirkan:

A. Pendapatan

Pendapatan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Parepare diklasifikasikan ke dalam beberapa sumber utama, sebagai berikut:

1. Pendapatan Suratpos & Paketpos

- a) 2025: Rp 2.586.095.847
- b) 2024: Rp 2.680.130.917

Terjadi penurunan pendapatan dari layanan surat dan paket sebesar sekitar 3,5%, yang dapat diartikan sebagai dampak dari meningkatnya persaingan di bidang jasa kurir (misalnya dari Gojek, Grab, JNE, dan lain-lain).

2. Pendapatan Jasa Keuangan

- a) 2025: Rp 179.738.998
- b) 2024: Rp 184.347.974

Penurunan tipis sekitar 2,5%, kemungkinan karena adanya diversifikasi layanan digital oleh lembaga keuangan lain seperti fintech dan perbankan.

3. Pendapatan Ritel

- a) 2025: Rp 246.842.866
- b) 2024: Rp 246.823.712

Hampir tidak berubah, mencerminkan stabilitas segmen ritel.

4. Pendapatan Properti

- a) 2025 & 2024: Rp 0

Tidak ada pendapatan yang berasal dari properti, yang menunjukkan bahwa unit cabang tidak mengelola properti sebagai sumber pendapatan.

5. Pendapatan Lainnya

- a) 2025: Rp 2.668.071
- b) 2024: Rp 169.225.099

Terjadi penurunan drastis (sekitar 98,4%), yang perlu ditelusuri lebih lanjut apakah ada perubahan klasifikasi akun atau penarikan sumber pendapatan lain yang tidak lagi berulang pada tahun 2025.

Total Pendapatan:

- a) 2025: Rp 3.015.345.722
- b) 2024: Rp 3.280.527.702

Turun sekitar 8,1% dibandingkan tahun sebelumnya.

B. Beban

Beban operasi dibagi ke dalam berbagai kategori utama:

1. Beban Tenaga Kerja

- a) 2025: Rp 1.571.337.638
- b) 2024: Rp 1.928.049.308

Penurunan signifikan sebesar 18,5%, menunjukkan efisiensi atau pengurangan SDM, restrukturisasi, atau optimalisasi teknologi.

2. Beban Operasi

- a) 2025: Rp 1.031.484.158
- b) 2024: Rp 1.152.402.463

Penurunan sebesar 10,5%, juga mencerminkan efisiensi biaya operasional.

3. Beban Administrasi

- a) 2025: Rp 7.973.317
- b) 2024: Rp 18.598.426

Penurunan lebih dari 57%, dapat dikaitkan dengan digitalisasi proses administrasi.

4. Beban Umum

- a) 2025: Rp 30.541.014
- b) 2024: Rp 2.802.500

Kenaikan tajam, kemungkinan karena adanya pembelian atau pemeliharaan besar.

5. Beban Pemasaran

- a) 2025: Rp 210

b) 2024: Rp 1.915.400

Pengurangan sangat signifikan, menunjukkan penghematan besar dalam promosi/iklan.

6. Beban Penyusutan Aset Tetap & Amortisasi

a) 2025: Rp 15.219.994

b) 2024: Rp 3.799.340

Kenaikan lebih dari 300%, bisa disebabkan oleh pembelian aset baru atau revaluasi aset tetap.

7. Beban Lainnya

a) 2025: Rp 14.554

b) 2024: Rp 0

Beban tambahan ini belum muncul pada tahun sebelumnya.

Total Beban:

a) 2025: Rp 2.656.570.885

b) 2024: Rp 3.107.567.437

Penurunan beban sebesar 14,5%, yang merupakan indikator efisiensi operasional.

C. Laba Rugi

2025: Rp 358.774.837

2024: Rp 172.960.265

Berdasarkan laporan laba rugi komprehensif PT Pos Indonesia (Persero) untuk periode yang berakhir pada tanggal 30 April 2025 dan 30 April 2024, diketahui bahwa perusahaan mengalami dinamika pada pos pendapatan dan beban yang berdampak pada laba bersih perusahaan. Analisis ini akan mengulas uraian laporan laba rugi secara terperinci.

Pada pos pendapatan, terdapat beberapa sumber utama, yaitu Pendapatan Suratpos & Paketpos, Pendapatan Jasa Keuangan, dan Pendapatan Ritel. Pendapatan terbesar berasal dari Suratpos & Paketpos, yang mencerminkan aktivitas inti perusahaan. Pada tahun 2024, pendapatan dari sektor ini tercatat sebesar

Rp2.680.130.917 dan mengalami penurunan pada tahun 2025 menjadi Rp2.586.095.947. Pendapatan jasa keuangan juga mengalami penurunan dari Rp184.347.974 menjadi Rp179.738.938. Hal serupa terjadi pada pendapatan ritel yang relatif stabil dari Rp246.823.712 menjadi Rp246.842.866. Meskipun sebagian besar pos pendapatan utama mengalami penurunan, pendapatan lainnya justru mengalami kenaikan signifikan dari Rp169.225.099 menjadi Rp2.668.071. Secara keseluruhan, total pendapatan menurun dari Rp3.280.527.702 pada 2024 menjadi Rp3.015.345.722 pada 2025.

Dari sisi beban, terjadi efisiensi yang cukup signifikan, khususnya pada beban tenaga kerja yang menurun dari Rp1.928.049.308 menjadi Rp1.517.537.638. Penurunan ini dapat disebabkan oleh efisiensi karyawan atau pengurangan beban tunjangan. Beban operasional juga menurun dari Rp1.152.402.463 menjadi Rp1.031.484.158, yang menunjukkan pengelolaan operasional yang lebih efektif. Beban administrasi menurun dari Rp18.598.426 menjadi Rp7.973.317, sedangkan beban umum justru mengalami peningkatan dari Rp2.802.500 menjadi Rp30.541.014. Selain itu, beban penyusutan dan amortisasi juga mengalami peningkatan dari Rp3.799.340 menjadi Rp15.219.996, yang mungkin disebabkan oleh penambahan aset tetap atau perubahan kebijakan akuntansi depresiasi.

Total beban pada tahun 2024 sebesar Rp3.107.567.437 menurun menjadi Rp2.656.570.885 pada tahun 2025. Penurunan total beban yang cukup signifikan ini menjadi faktor utama meningkatnya laba bersih perusahaan, yang tercatat sebesar Rp172.960.265 pada tahun 2024 dan naik menjadi Rp358.774.837 pada tahun 2025. Artinya, meskipun pendapatan mengalami penurunan, perusahaan mampu meningkatkan kinerja keuangannya melalui pengendalian biaya yang efektif.

Laporan ini menunjukkan bahwa PT Pos Indonesia (Persero) berhasil menerapkan strategi efisiensi biaya yang berdampak positif terhadap laba perusahaan. Langkah efisiensi pada beban tenaga kerja, administrasi, dan operasional menunjukkan perhatian perusahaan terhadap pengelolaan sumber daya yang lebih optimal di tengah tekanan pendapatan.

Jadi bisa dilihat dari penjelasan mengenai Laporan Laba Rugi dari PT Pos Indonesia, penulis menarik kesimpulan bahwa meskipun terjadi penurunan pendapatan, namun PT Pos Indonesia Cabang Parepare berhasil meningkatkan laba bersih lebih dari 100% dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mengefisienkan pengeluaran dan memperbaiki struktur biaya, yang pada akhirnya meningkatkan profitabilitas. Data ini dapat dijadikan dasar untuk menyatakan bahwa PT Pos Indonesia mulai berhasil beradaptasi dalam mengelola efisiensi biaya secara lebih ketat, meskipun dalam tekanan kompetitif. Perluasan layanan non-tradisional seperti jasa keuangan serta kontrol beban pegawai dan operasional menjadi kunci pencapaian laba.

Penjelasan lainnya terhadap Akuntansi Sumber Daya Manusia mengenai koordinasi antar fungsi departemen yang terkait dengan kualitas SDM dan hal ini dibenarkan oleh Ibu Nurul Fadillah selaku pegawai kantor PT Pos Indonesia yang mengatakan bahwa:

“Kalau di perusahaan kami sih sebelum di rekrut itu kan ada pelatihan, walaupun sebentar, apalagi sekarang ada efisiensi biaya, jadi kami biasanya melaksanakan pelatihan setempat dan diajarkan oleh rekan-rekan yang sudah berpengalaman di bagian masing-masing.”⁶⁰

Kesimpulan yang bisa penulis ambil dari hasil wawancara di atas yaitu PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare menerapkan pendekatan pelatihan awal sebelum merekrut karyawan secara penuh. Meskipun pelatihan yang diberikan bersifat singkat karena pertimbangan efisiensi biaya, perusahaan tetap memastikan bahwa calon karyawan dibekali dengan pengetahuan dasar yang relevan. Pelatihan ini dilakukan secara internal di kantor dan dibimbing langsung oleh pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan tetap menjaga standar kualitas tenaga kerja melalui mekanisme transfer pengetahuan secara praktis meskipun dalam keterbatasan sumber daya, serta

⁶⁰ Nurul Fadillah Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 06 Mei 2025

menunjukkan nilai penting dari pembelajaran informal dan kolaboratif dalam proses perekrutan.⁶¹

Bukan hanya itu, perusahaan yang ingin menciptakan karyawan yang baik dan sejahtera harus memiliki jadwal untuk meninjau kembali karyawannya dan hal ini dibenarkan oleh Ibu Marlina dan beliau mengatakan:

“Kita ada penilaian yang dilakukan perpertriwulan namanya penilaian kinerja itu setiap per tiga bulan, terutama di bagian SPV di setiap bagian itu untuk melakukan penilai atas staff masing-masing.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas penulis mempertegas bahwa PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare menerapkan sistem penilaian kinerja secara berkala setiap triwulan (tiga bulan sekali). Proses penilaian ini dilakukan oleh masing-masing supervisor (SPV) terhadap staf di bawah tanggung jawabnya, sesuai dengan divisi atau bagian kerja masing-masing. Mekanisme evaluasi ini mencerminkan adanya kontrol manajerial dan pengawasan rutin yang bertujuan untuk memantau serta meningkatkan kinerja individu dan tim. Penilaian triwulanan ini juga menjadi indikator penting dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan lanjutan, serta bentuk penghargaan dan sanksi yang tepat bagi pegawai.⁶²

3. Akuntansi Syariah

Akuntansi syariah merupakan sistem pelaporan keuangan yang tidak hanya mempertimbangkan aspek kuantitatif, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai syariah seperti keadilan, kejujuran, tanggung jawab, dan transparansi. Akuntansi ini memiliki orientasi tidak hanya pada pemenuhan kebutuhan informasi ekonomi semata, tetapi juga pada pertanggungjawaban spiritual terhadap Allah SWT dan masyarakat luas. Dalam konteks PT Pos Indonesia, yang meskipun bukan lembaga keuangan syariah murni, namun mulai mengembangkan layanan berbasis syariah, prinsip-prinsip akuntansi syariah dapat diintegrasikan terutama dalam aspek pengelolaan sumber daya

⁶¹ Nurul Fadillah Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 06 Mei 2025

⁶² Marlina Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 06 Mei 2025

manusia, pengakuan pendapatan dari jasa keuangan, dan transparansi dalam laporan keuangan.

Salah satu aspek penting dalam teori akuntansi syariah adalah pelaporan yang adil dan benar (*truthful and fair reporting*). Dalam praktiknya, PT Pos Indonesia melalui unit bisnis yang bekerja sama dengan lembaga keuangan syariah seperti PT Pos Indonesia Syariah (unit pengelolaan zakat dan layanan remitansi halal) perlu menyusun laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah, termasuk larangan riba (bunga), gharar (ketidakpastian), dan maisir (spekulasi berlebihan). Selain itu, dalam penyusunan laporan keuangan, penting untuk memperhatikan nilai-nilai akuntabilitas dan amanah sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat 282 yang mendorong pencatatan transaksi secara tertulis dan transparan. Dalam hal ini, PT Pos Indonesia harus menjaga kejelasan dalam setiap aktivitas keuangan, termasuk dalam pembukuan transaksi remitansi, pembayaran zakat, dan pengelolaan dana sosial berbasis syariah.

Menurut Bapak Abdullah Kepala Subbagian Keuangan PT Pos Indonesia Cabang Parepare, beliau mengatakan:

“Kalau secara khusus PT Pos Indonesia ini memang belum sepenuhnya menggunakan sistem akuntansi syariah karena memang kita bukan lembaga keuangan syariah. Tapi, karena kita punya kerja sama dengan beberapa institusi keuangan syariah seperti bank syariah untuk layanan pengiriman uang, zakat, dan sebagainya, maka ada beberapa prinsip syariah yang secara tidak langsung kita ikuti. Misalnya, dalam pengelolaan dana zakat dan dana sosial, kita harus pastikan tidak bercampur dengan dana operasional perusahaan. Kami juga tidak boleh memungut bunga atau denda dalam transaksi-transaksi tersebut. Semua itu sudah diatur oleh SOP (standar operasional prosedur) dan nota dinas dari pusat.”⁶³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT Pos Indonesia belum secara penuh menerapkan sistem akuntansi syariah, mengingat statusnya sebagai perusahaan non-keuangan syariah. Namun, dalam praktiknya, terdapat pengintegrasian prinsip-prinsip dasar akuntansi syariah pada layanan tertentu,

⁶³ Abdullah Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 03 Juni 2025

terutama yang berkaitan dengan kerja sama bersama lembaga keuangan syariah seperti bank syariah dan layanan pengiriman dana zakat.

Keterlibatan PT Pos Indonesia dalam penyediaan jasa pembayaran berbasis syariah juga menuntut akuntansi berbasis syariah diterapkan pada pelaporan dana titipan nasabah, dana pihak ketiga, dan pengelolaan dana umat. Dengan demikian, pengungkapan informasi dalam laporan keuangan harus tidak hanya mematuhi PSAK konvensional, tetapi juga mengacu pada PSAK Syariah seperti PSAK 101 tentang Penyajian Laporan Keuangan Syariah, PSAK 102 tentang Akuntansi Murabahah, dan lainnya jika relevan. Namun demikian, dalam implementasinya, PT Pos Indonesia menghadapi beberapa tantangan seperti masih terbatasnya tenaga akuntansi yang memahami akuntansi syariah secara mendalam, serta belum maksimalnya integrasi sistem pelaporan keuangan berbasis syariah di seluruh lini layanan jasa. Oleh karena itu, strategi edukasi dan pelatihan internal tentang akuntansi syariah menjadi penting untuk diterapkan demi menjamin kesesuaian antara praktik dan prinsip-prinsip syariah dalam aktivitas bisnis yang bersentuhan dengan layanan syariah.

Diperjelas kembali oleh bapak Bapak Abdullah, mengatakan:

“Kami sangat menjunjung tinggi nilai transparansi dan kejujuran, terutama dalam pelaporan dan penggunaan dana. Setiap transaksi harus bisa dipertanggungjawabkan, baik secara administratif maupun etis. Misalnya, dalam audit internal, seluruh bukti transaksi harus disiapkan. Kalau bicara soal keadilan, manajemen juga berusaha memberikan tunjangan dan kompensasi yang sesuai kinerja dan tanggung jawab pegawai. Kami menyadari, prinsip-prinsip seperti ini sangat selaras dengan nilai-nilai akuntansi syariah.”⁶⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT Pos Indonesia Cabang Parepare menunjukkan penerapan nilai-nilai inti dari akuntansi syariah dalam praktik operasionalnya, meskipun perusahaan ini bukan lembaga keuangan syariah secara struktural. Prinsip-prinsip seperti transparansi, kejujuran,

⁶⁴ Abdullah Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 03 Juni 2025

akuntabilitas, dan keadilan menjadi pedoman utama dalam pelaporan dan pengelolaan dana.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dengan pihak PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan dan perlakuan akuntansi terhadap sumber daya manusia di perusahaan ini belum sepenuhnya mengacu pada konsep akuntansi sumber daya manusia (ASDM) secara formal, namun telah menunjukkan langkah-langkah strategis dalam hal pengelolaan SDM secara manajerial. Biaya-biaya terkait SDM seperti gaji, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, serta kompensasi lainnya seperti pesangon bagi karyawan pensiun atau PHK diakui sebagai beban dalam laporan laba rugi, sesuai dengan prinsip akuntansi konvensional. Namun, perusahaan belum mengklasifikasikan biaya pelatihan atau pengembangan SDM sebagai aset tidak berwujud dalam neraca, yang dalam teori ASDM seharusnya dapat diakui sebagai bentuk investasi jangka panjang terhadap manusia sebagai aset organisasi.

Lebih lanjut, perusahaan menunjukkan upaya dalam pengakuan nilai SDM melalui sistem pelatihan internal, program pendidikan berbasis aplikasi seperti Edupos, pelaksanaan ujian kompetensi online, serta sistem penilaian kinerja secara triwulan. Budaya organisasi yang berlandaskan nilai “AKHLAK” juga diterapkan untuk membentuk perilaku kerja yang beretika dan profesional. Meskipun begitu, pengakuan ini masih bersifat kualitatif dan manajerial, belum masuk dalam sistem pencatatan akuntansi formal. Dalam praktiknya, perusahaan juga memberlakukan sistem disiplin kerja yang tertuang dalam peraturan internal seperti KDSE (Ketetapan Direksi) dan penerapan HUKDIS (Hukuman Disiplin), yang digunakan untuk menangani pelanggaran nilai kerja karyawan.

Selain itu, tantangan eksternal yang dihadapi PT Pos Indonesia seperti persaingan dengan perusahaan swasta dan kurir digital mendorong perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas SDM. Oleh karena itu, pengembangan kualitas kerja karyawan menjadi fokus penting, meski dalam pelaksanaannya masih

belum terintegrasi dalam sistem pelaporan keuangan berbasis akuntansi SDM. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara pendekatan manajerial sumber daya manusia dengan pengakuan formal dalam sistem akuntansi.

Penerapan prinsip-prinsip syariah tersebut terlihat dari komitmen perusahaan dalam memisahkan dana zakat dan sosial dari dana operasional, serta tidak menerapkan unsur bunga atau denda dalam transaksi syariah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara struktural belum mengadopsi sistem akuntansi syariah sepenuhnya, PT Pos Indonesia telah menerapkan nilai-nilai dasar akuntansi syariah dalam operasional tertentu melalui pengaturan internal seperti SOP dan nota dinas dari pusat. Dengan demikian, terdapat potensi bagi PT Pos Indonesia untuk lebih mengembangkan sistem akuntansi syariah di masa mendatang, khususnya pada layanan-layanan yang bersentuhan langsung dengan keuangan umat dan institusi syariah.

Penerapan nilai transparansi dan akuntabilitas tercermin dari kewajiban setiap transaksi untuk dapat dipertanggungjawabkan secara administratif dan etis, serta persiapan bukti transaksi yang lengkap dalam proses audit internal. Selain itu, nilai keadilan juga diwujudkan melalui kebijakan pemberian tunjangan dan kompensasi yang disesuaikan dengan kinerja dan tanggung jawab pegawai, yang sejalan dengan prinsip distribusi yang adil dalam akuntansi syariah. Dengan demikian, meskipun belum sepenuhnya menerapkan sistem akuntansi syariah secara formal, PT Pos Indonesia telah menerapkan prinsip-prinsip etika Islam dalam manajemen keuangannya, yang menunjukkan adanya keselarasan nilai antara sistem yang dijalankan dengan akuntansi syariah.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun PT Pos Indonesia telah melakukan banyak inisiatif pengelolaan SDM secara sistematis, namun dari sisi akuntansi, perusahaan belum mengakui dan mengukur SDM sebagai aset dalam laporan keuangan. Perlakuan SDM masih sebatas sebagai beban, bukan investasi jangka panjang. Ini menjadi dasar untuk menyarankan perlunya integrasi konsep akuntansi sumber daya manusia dalam praktik akuntansi perusahaan agar informasi

keuangan dapat lebih merepresentasikan seluruh sumber daya ekonomi perusahaan, termasuk SDM.⁶⁵

1. Perlakuan akuntansi atas biaya-biaya sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia

Perlakuan akuntansi atas biaya-biaya sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia (Persero), khususnya pada Kantor Cabang Parepare, masih mengacu pada konsep konvensional akuntansi keuangan, di mana seluruh biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia dicatat sebagai beban operasional dalam laporan laba rugi, bukan sebagai aset tidak berwujud dalam neraca. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan masih belum menerapkan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) dalam bentuk pengakuan dan pengukuran SDM sebagai bagian dari aset perusahaan.

Adapun jenis biaya SDM yang diakui dalam pencatatan akuntansi antara lain:

- a. Gaji dan upah karyawan tetap dan kontrak,
- b. Tunjangan jabatan (bagi karyawan dengan kinerja tinggi),
- c. Tunjangan transportasi,
- d. Biaya pelatihan dan pengembangan SDM,
- e. Pesangon (khusus bagi karyawan pensiun dan PHK, tidak berlaku untuk resign),
- f. Insentif berbasis kinerja dan
- g. Biaya kesejahteraan karyawan lainnya.

Semua komponen tersebut diakui sebagai pengeluaran dalam periode berjalan (expenses), dan tidak dikapitalisasi sebagai bentuk investasi jangka panjang terhadap karyawan. Misalnya, biaya pelatihan yang difasilitasi oleh kantor melalui aplikasi seperti Edupos atau pelatihan tatap muka hanya dicatat sebagai beban pendidikan atau pelatihan, bukan dikategorikan sebagai aset yang dapat menghasilkan manfaat ekonomi di masa depan.

⁶⁵ Hasrini Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 06 Mei 2025

Sementara itu, perusahaan memiliki aturan internal berupa Ketetapan Direksi (KDSE) dan peraturan tunjangan terbaru yang menjadi pedoman dalam menentukan jenis dan besaran biaya SDM, termasuk mekanisme pemberian tunjangan dan penilaian kinerja. Namun dari sisi pelaporan akuntansi, tidak ada pengakuan nilai ekonomis dari pengetahuan, keterampilan, atau potensi produktif karyawan dalam bentuk kuantitatif di neraca atau laporan keuangan lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa perlakuan akuntansi terhadap biaya SDM pada PT Pos Indonesia belum mencerminkan nilai strategis dari SDM sebagai sumber daya yang mampu memberikan manfaat ekonomi berkelanjutan. Padahal menurut teori Akuntansi Sumber Daya Manusia, biaya-biaya yang terkait dengan perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan SDM seharusnya dapat dikapitalisasi sebagai aset tidak berwujud, selama biaya tersebut memberikan manfaat di masa depan dan dapat diukur secara andal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PT Pos Indonesia masih menerapkan pendekatan akuntansi konvensional dalam perlakuan biaya SDM, yang berfokus pada aspek pengeluaran jangka pendek, bukan investasi jangka panjang. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang ke depan untuk mulai menerapkan konsep akuntansi SDM secara sistematis agar dapat menghasilkan laporan keuangan yang lebih komprehensif dan mencerminkan nilai ekonomis dari tenaga kerja yang dimiliki.⁶⁶

2. Pengakuan sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia

Pengakuan sumber daya manusia (SDM) pada PT Pos Indonesia (Persero), khususnya di Kantor Cabang Parepare, masih dilakukan secara non-finansial dan belum diintegrasikan ke dalam sistem pelaporan keuangan sebagai aset yang diakui secara formal. Dalam praktiknya, pengakuan terhadap SDM lebih ditekankan pada pengelolaan kualitatif dan manajerial, seperti pemberlakuan budaya kerja, sistem pelatihan, pengembangan karier, dan penilaian kinerja. Namun secara akuntansi, belum

⁶⁶ Adryati Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 06 Mei 2025

ada pengakuan terhadap SDM sebagai bagian dari aset perusahaan dalam neraca keuangan.

Pengakuan SDM dilakukan melalui beberapa pendekatan berikut:

a. Budaya Perusahaan sebagai Fondasi Pengakuan SDM

PT Pos Indonesia menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang disebut "AKHLAK" (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) yang dijadikan pedoman perilaku dalam lingkungan kerja. Nilai-nilai ini menjadi dasar dalam menilai perilaku dan kontribusi karyawan, yang pada akhirnya menentukan perlakuan manajerial seperti promosi, pelatihan, atau sanksi disipliner.⁶⁷

b. Sistem Penilaian Kinerja Triwulan

Pengakuan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan dilakukan setiap tiga bulan (triwulan) melalui evaluasi oleh supervisor atau kepala unit masing-masing. Hasil penilaian ini digunakan untuk mempertimbangkan tunjangan jabatan, pelatihan lanjutan, atau bahkan sanksi jika ditemukan penurunan performa kerja.

c. Pelatihan dan Uji Kompetensi

Dalam upaya pengembangan dan pengakuan SDM, perusahaan mewajibkan seluruh karyawan mengikuti pelatihan online melalui platform internal seperti EduPos. Materi pelatihan disampaikan melalui Nota Dinas Elektronik (NDE), dan setiap karyawan diwajibkan mengikuti ujian dengan nilai minimal tertentu (≥ 85) sebagai syarat kelulusan. Pengakuan keberhasilan ini menjadi dasar untuk rotasi jabatan atau kenaikan level pekerjaan.

d. Sistem Disiplin dan Hukuman (HUKDIS)

Karyawan yang tidak sesuai dengan nilai dan budaya perusahaan dikenakan peringatan mulai dari SP1 hingga SP3. Jika tidak ada perbaikan, diberlakukan HUKDIS berupa penurunan jabatan atau pemotongan gaji. Ini menunjukkan

⁶⁷ Marlina Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 06 Mei 2025

bahwa pengakuan SDM tidak hanya mencakup penghargaan, tetapi juga tindakan korektif atas perilaku menyimpang.

e. Pengakuan Tidak Berbasis Akuntansi

Meski pengakuan terhadap kontribusi SDM dilakukan secara administratif dan manajerial, tidak ada pencatatan dalam laporan keuangan yang mengakui SDM sebagai aset perusahaan. Dalam laporan keuangan, kontribusi SDM hanya tercermin melalui beban gaji, tunjangan, dan kompensasi lainnya, bukan sebagai nilai sumber daya yang memberikan manfaat ekonomi di masa depan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengakuan terhadap sumber daya manusia di PT Pos Indonesia dilakukan secara internal dan administratif, melalui sistem budaya, pelatihan, dan penilaian. Namun secara akuntansi, belum terdapat upaya formal untuk mengakui SDM sebagai aset tidak berwujud dalam neraca, seperti yang diusulkan dalam konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia. Hal ini menjadi peluang bagi perusahaan untuk mengembangkan sistem pencatatan yang tidak hanya mengandalkan pengeluaran (expense), tetapi juga mengakui nilai ekonomis dan strategis dari SDM sebagai kekayaan perusahaan.⁶⁸

Berdasarkan hasil penelitian di PT Pos Indonesia Cabang Parepare, diketahui bahwa perusahaan belum menerapkan akuntansi sumber daya manusia secara eksplisit dalam sistem pelaporan keuangannya. Seluruh biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti gaji, tunjangan, pelatihan, dan pengembangan karyawan masih dicatat sebagai beban operasional biasa, tanpa adanya pengakuan terhadap nilai ekonomis tenaga kerja sebagai aset perusahaan. Temuan ini mencerminkan adanya kesenjangan antara praktik di lapangan dengan konsep yang ditawarkan oleh teori akuntansi sumber daya manusia, bahwa sumber daya manusia seharusnya dapat diakui dan dilaporkan sebagai aset tidak berwujud karena mampu memberikan manfaat ekonomi di masa depan. Dalam pendekatan *value-based*, sumber daya manusia tidak

⁶⁸ Rahim Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Parepare wawancara. 06 Mei 2025

hanya dilihat dari biaya yang dikeluarkan untuk memperolehnya, tetapi juga dari kontribusi dan produktivitas yang diberikan kepada perusahaan secara berkelanjutan.

Meskipun PT Pos Indonesia Cabang Parepare memiliki berbagai program pengembangan pegawai, seperti pelatihan berkala dan promosi berdasarkan kinerja, hal ini belum diimbangi dengan sistem pelaporan akuntansi yang mencerminkan nilai strategis dari investasi terhadap sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa paradigma akuntansi di unit kerja tersebut masih berorientasi pada *cost approach*, bukan *value approach*. Padahal, jika mengacu pada teori akuntansi SDM, organisasi akan memperoleh manfaat lebih besar apabila nilai sumber daya manusianya tercermin dalam laporan keuangan maupun laporan manajemen, sebagai bagian dari upaya meningkatkan transparansi, efisiensi, dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, temuan ini mendukung pentingnya pergeseran praktik akuntansi dari pencatatan konvensional ke arah pengakuan yang lebih luas terhadap nilai sumber daya manusia, sebagaimana yang ditekankan dalam teori akuntansi SDM.

Hasil penelitian di PT Pos Indonesia Cabang Parepare menunjukkan bahwa perusahaan belum menerapkan perlakuan akuntansi terhadap sumber daya manusia secara eksplisit dalam laporan keuangannya. Seluruh pengeluaran terkait tenaga kerja, seperti gaji, tunjangan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi karyawan masih dicatat sebagai beban operasional, bukan sebagai investasi atau aset tidak berwujud. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang digunakan perusahaan masih bersifat *cost-based* dan belum mencerminkan prinsip *value-based accounting* sebagaimana dijelaskan dalam teori akuntansi sumber daya manusia, yang menyatakan bahwa SDM layak diakui sebagai aset karena memberikan manfaat ekonomi jangka panjang. Temuan ini selaras dengan penelitian Azzura (2022) dalam studinya berjudul “Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT PLN (Persero) Makassar”, yang menyimpulkan bahwa meskipun PLN mengakui pentingnya SDM, namun pencatatan dan pelaporan dalam laporan keuangan belum mengakomodasi pengakuan formal terhadap nilai SDM sebagai aset.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia di PT Pos Indonesia Cabang Parepare memiliki relevansi dan keterkaitan yang signifikan dengan prinsip-prinsip akuntansi syariah, meskipun perusahaan tersebut tidak secara eksplisit menerapkan sistem akuntansi syariah secara menyeluruh. Hal ini dapat dianalisis dengan mengacu pada teori-teori akuntansi syariah, terutama teori Tauhid, Amanah, dan Keadilan yang merupakan dasar utama dalam kerangka konseptual akuntansi berbasis Islam.

Setiap kegiatan ekonomi dan pelaporan keuangan harus selaras dengan tujuan akhir ibadah kepada Allah dan kemaslahatan umat manusia. Dalam konteks ini, PT Pos Indonesia menunjukkan keterkaitan dengan teori ini melalui kebijakan-kebijakan manajemen SDM yang mengedepankan etika, profesionalisme, dan kemaslahatan, seperti pemberian pelatihan berkelanjutan, transparansi dalam penilaian kinerja, serta kompensasi yang berkeadilan. Selain itu, dalam pengelolaan dana sosial dan zakat, perusahaan secara tegas memisahkan dana operasional dengan dana sosial, yang merupakan implementasi langsung dari prinsip syariah tentang pemurnian harta dan kehalalan transaksi.

Secara keseluruhan, praktik akuntansi sumber daya manusia di PT Pos Indonesia mencerminkan prinsip-prinsip dasar teori akuntansi syariah, meskipun belum diformalkan dalam bentuk sistem pelaporan keuangan syariah. Hal ini menjadi bukti bahwa nilai-nilai universal syariah seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan keberkahan dapat diimplementasikan dalam perusahaan non-syariah sekalipun, asalkan terdapat komitmen etis dalam pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan.

Penerapan akuntansi sumber daya manusia di PT Pos Indonesia, khususnya dalam hal pencatatan biaya kepegawaian, pemberian tunjangan, pelatihan, dan evaluasi kinerja pegawai, memiliki keterkaitan yang erat dengan nilai-nilai dalam teori akuntansi syariah. Salah satu dasar normatif yang dapat digunakan untuk menguatkan praktik ini adalah Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 282. Ayat ini menekankan pentingnya pencatatan setiap transaksi muamalah secara tertulis sebagai bentuk

tanggung jawab, transparansi, dan keadilan antara dua pihak yang bertransaksi. Dalam konteks PT Pos Indonesia, praktik pencatatan administrasi kepegawaian dilakukan secara tertib, mulai dari tunjangan, pelatihan, hingga sanksi kepegawaian, yang semuanya disimpan dalam sistem audit internal yang rapi dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini mencerminkan implementasi dari prinsip syariah, yaitu keadilan (*'adl*) dan pencatatan yang jujur (*kitabah*), sebagaimana ditekankan dalam ayat tersebut.

Penerapan akuntansi sumber daya manusia di PT Pos Indonesia, khususnya dalam hal pencatatan biaya kepegawaian, pemberian tunjangan, pelatihan, dan evaluasi kinerja pegawai, memiliki keterkaitan yang erat dengan nilai-nilai dalam teori akuntansi syariah. Salah satu dasar normatif yang dapat digunakan untuk menguatkan praktik ini adalah Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 282. Ayat ini menekankan pentingnya pencatatan setiap transaksi muamalah secara tertulis sebagai bentuk tanggung jawab, transparansi, dan keadilan antara dua pihak yang bertransaksi. Dalam konteks PT Pos Indonesia, praktik pencatatan administrasi kepegawaian dilakukan secara tertib, mulai dari tunjangan, pelatihan, hingga sanksi kepegawaian, yang semuanya disimpan dalam sistem audit internal yang rapi dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini mencerminkan implementasi dari prinsip syariah, yaitu keadilan (*'adl*) dan pencatatan yang jujur (*kitabah*), sebagaimana ditekankan dalam ayat tersebut.

Penelitian Paramadina dengan judul “Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan terhadap Kinerja Keuangan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa” juga mendukung hal serupa. Ia menunjukkan bahwa pengungkapan nilai SDM secara akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap transparansi dan peningkatan kinerja keuangan perusahaan.⁶⁹ Namun, keterbatasan regulasi dan belum adanya standar baku menyebabkan perusahaan belum mengadopsi

⁶⁹ N A Laondongi, *'Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pt Pln (Persero) Up3 Makassar Selatan'* (BOSOWA, 2022). h. 10-15

perlakuan tersebut secara penuh. Dalam konteks ini, PT Pos Indonesia Cabang Parepare memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas pelaporan keuangan jika mampu mengintegrasikan informasi terkait SDM secara kuantitatif maupun kualitatif ke dalam laporan keuangan.

Penelitian, Aulia dalam penelitiannya pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia menekankan bahwa kendala utama dalam menerapkan akuntansi SDM adalah kesulitan dalam pengukuran nilai dan ketidaksiapan sistem akuntansi konvensional dalam mengakomodasi aset non-keuangan.⁷⁰ Hal ini memperkuat temuan di PT Pos Indonesia Cabang Parepare, di mana perlakuan terhadap SDM masih sebatas pencatatan biaya. Relevansi juga terlihat dari penelitian Purwanti yang berjudul “Analisis Perlakuan Akuntansi Aset Biologis pada PT FAP Agri Tbk.”⁷¹, meskipun membahas aset biologis, ia menunjukkan pentingnya perlakuan akuntansi atas aset non-konvensional dalam mencerminkan nilai sebenarnya dari sumber daya yang dimiliki perusahaan. Ini dapat ditarik secara paralel dengan konsep pengakuan SDM sebagai aset tak berwujud dalam teori akuntansi SDM.

Selain itu, penelitian oleh Ragilia dalam studinya “Analisis Perlakuan Akuntansi Terhadap Produk Cacat dalam Perhitungan Harga Pokok Produksi pada UD Mulyo Sejati” memberikan sudut pandang bahwa perlakuan akuntansi yang tepat terhadap komponen non-utama (seperti produk cacat) dapat memengaruhi akurasi laporan keuangan dan pengambilan keputusan.⁷² Jika perlakuan terhadap elemen sekunder seperti produk cacat saja dinilai penting, maka perlakuan terhadap SDM yang

⁷⁰ Anissyafira Ula Paramadina, ‘Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa’ (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2021). h. 30-33

⁷¹ Tiara Aulia, Yulinartati Yulinartati, and Norita Citra Yulianti, ‘Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pusat Penelitian Kopi Dan Kakao Indonesia’, *Budgeting: Journal Of Business, Management And Accounting*, 2.2 (2021) hal 470–83.

⁷² Tassya Rizkykha Ragilia, Linawati Linawati, and Mar’atus Solikah, ‘ANALISIS PERLAKUAN AKUNTANSI TERHADAP PRODUK CACAT DALAM PERHITUNGAN HARGA POKOK PRODUKSI PADA UD MULYO SEJATI’ (Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2023). h. 75-77

merupakan elemen strategis seharusnya lebih mendapat perhatian dalam praktik akuntansi. Dengan demikian, penelitian-penelitian tersebut secara keseluruhan mendukung hasil temuan bahwa perlakuan akuntansi terhadap SDM di PT Pos Indonesia Cabang Parepare masih bersifat administratif dan belum mencerminkan nilai kontribusinya dalam laporan keuangan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa perlakuan akuntansi terhadap sumber daya manusia (SDM) pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Parepare belum dilakukan secara eksplisit dalam bentuk pencatatan sebagai aset di dalam laporan keuangan. Sumber daya manusia hanya dicatat sebagai bagian dari beban perusahaan, khususnya dalam akun “beban tenaga kerja”. Artinya, perusahaan masih menggunakan pendekatan konvensional dalam pelaporan keuangan, di mana manusia diposisikan sebagai faktor biaya, bukan sebagai aset yang memiliki nilai ekonomi yang dapat diukur dan diakui sebagai berikut:

1. Perlakuan akuntansi atas biaya-biaya sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia Cabang Parepare masih dilakukan secara konvensional, yaitu dengan mencatat seluruh biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai beban operasional dalam laporan keuangan. Biaya-biaya seperti gaji, tunjangan, pelatihan, dan pengembangan karyawan belum diakui sebagai investasi atau aset tidak berwujud, melainkan dibebankan langsung pada periode terjadinya. Hal ini menunjukkan bahwa PT Pos Indonesia belum menerapkan akuntansi sumber daya manusia secara formal sebagaimana yang dianjurkan dalam teori akuntansi SDM yang menekankan pentingnya pengakuan nilai ekonomi sumber daya manusia dalam laporan keuangan. Dengan demikian, perlakuan yang dilakukan masih berdasarkan *cost approach* dan belum mencerminkan kontribusi strategis SDM terhadap keberlangsungan perusahaan.

Meskipun secara akuntansi formal belum diterapkan, perusahaan sudah memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan terstruktur. Salah satu bentuknya adalah melalui program pelatihan yang dilakukan secara online, yang dikenal dengan sistem NDE (Nota Dinas Elektronik), di mana seluruh pegawai wajib mengikuti materi dan ujian dengan kriteria nilai tertentu untuk dinyatakan lulus. Ini menunjukkan bahwa perusahaan mengakui pentingnya peningkatan kompetensi karyawan untuk mendukung kinerja operasional dan pencapaian tujuan bisnis.

Lebih lanjut, hasil wawancara menunjukkan bahwa strategi perusahaan dalam pengelolaan SDM berorientasi pada efisiensi dan efektivitas. Hal ini dapat dilihat pada laporan laba rugi tahun 2025, di mana terjadi penurunan signifikan pada beban tenaga kerja dibandingkan tahun sebelumnya, tetapi justru menghasilkan peningkatan laba bersih. Dengan kata lain, efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia telah memberikan kontribusi positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

2. Pengakuan sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia Cabang Parepare belum dilakukan sebagai aset dalam laporan keuangan, melainkan masih sebatas sebagai elemen biaya yang dicatat pada saat terjadi. Sumber daya manusia belum diakui secara formal sebagai aset yang memiliki nilai ekonomis di masa depan, meskipun perusahaan menyadari pentingnya peran karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan sumber daya manusia di PT Pos Indonesia masih bersifat administratif dan belum sesuai dengan prinsip-prinsip dalam teori akuntansi sumber daya manusia, yang menekankan bahwa SDM seharusnya diperlakukan sebagai aset tak berwujud yang memberikan manfaat ekonomi jangka panjang. Ketiadaan pengakuan ini disebabkan oleh belum adanya regulasi akuntansi yang secara tegas mengatur pengakuan SDM sebagai aset serta keterbatasan sistem pelaporan yang ada.

Secara keseluruhan, meskipun akuntansi SDM belum diterapkan secara formal, PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Parepare telah menunjukkan pemahaman dan langkah strategis dalam mengelola SDM sebagai aset penting secara substansial, meskipun belum tercermin secara kuantitatif dalam laporan keuangan.

B. Saran

Berdasarkan temuan yang telah dijelaskan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Pertama, PT Pos Indonesia diharapkan dapat mulai merancang dan menerapkan sistem akuntansi sumber daya manusia yang lebih formal dan terukur. Hal ini dapat dimulai dengan mengidentifikasi indikator ekonomi yang dapat digunakan untuk mengukur nilai pegawai berdasarkan kontribusi mereka terhadap produktivitas dan laba perusahaan.

Kedua, perusahaan dapat memperkuat sinergi antara divisi keuangan dan sumber daya manusia untuk menciptakan kerangka kerja pelaporan nilai SDM yang dapat diterima secara akuntansi. Dengan demikian, ke depan, laporan keuangan tidak hanya mencerminkan aspek keuangan semata, tetapi juga aspek strategis dari modal manusia.

Ketiga, meskipun efisiensi menjadi fokus utama, pengurangan beban tenaga kerja harus diimbangi dengan peningkatan kualitas dan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Program pelatihan dan pengembangan sebaiknya tidak hanya berorientasi pada kelulusan ujian internal, tetapi juga diarahkan pada peningkatan inovasi dan adaptasi terhadap teknologi dan dinamika industri logistik dan jasa keuangan yang semakin kompleks.

Terakhir, dengan banyaknya kompetitor dari sektor swasta yang merambah jasa pengiriman dan keuangan, PT Pos Indonesia harus menjadikan kualitas SDM sebagai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, perlakuan terhadap SDM tidak lagi cukup dalam bentuk administratif semata, melainkan perlu dikuatkan dengan sistem penghargaan, pencatatan nilai, dan pengakuan dalam laporan keuangan yang mencerminkan pentingnya manusia sebagai aset perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

Adnyana, I Wayan Sutapa dan Made Dwi, *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi* (Denpasar, 2017)

Amin Widjaja Tunggal, *Akuntansi Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 1995)

Aulia, Tiara, Yulinartati Yulinartati, and Norita Citra Yuliarti, 'Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pusat Penelitian Kopi Dan Kakao Indonesia', *Budgeting: Journal Of Business, Management And Accounting*, 2.2 (2021), Bungin, Burhan, 'Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi', *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2013, 133

Bungin, M. Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Edisi Kedua*, 2005

Damanuri, Aji, 'Metodologi Penelitian Muamalah', *Metodologi Penelitian Muamalah, Ponorogo: STAIN Po Press*, 2010

Departemen Perhubungan, 'Departemen Perhubungan Republik Indonesia. Sejarah Pos Dan Telekomunikasi Di Indonesia'

Devi, Dewi, Dewi Agustina Lahang, Feby Noveni, J Jenilin, and L Liviaavis, 'Perlakuan Terhadap Sesama Ditinjau Dari Teori Humanistik', 2019

Dhita, Pratiwi, 'Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pt Pos Indonesia', 2021

Elbadiansyah, Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (STMIK Widya Cipta Dharma, 2019)

Firdaus, Fetriz Ika, 'Analisis Perlakuan Akuntansi Aset Biologis Pada PT. FAP Agri Tbk' (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2023)

Hariyanto, Agus, *Akuntansi Sumber Daya Manusia*, 2016

Holloway, Christine Daymon dan Immy, 'Metode-Metode Riset Kualitatif Dalam Public Relations Dan Marketing Communications', *Metode-Metode Riset Kualitatif Dalam Public Relations Dan Marketing Communications.* (Jakarta: Bentang Pustaka, 2007

Indrayani Indrayani, “Pengukuran Kinerja Menggunakan Rasio Keuangan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare,” *JURNAL ULET (Utility, Earning and Tax)*, Vol. 5 No. (2021),
 Johni Dimiyati, M M, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Palikasinya Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)* (Kencana, 2013)

Judge, Robbins &, *Leadership and Management*, 2017

Laondongi, N A, ‘Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pt Pln (Persero) Up3 Makassar Selatan’ (BOSOWA, 2022)

Marzuki, Peter Mahmud, ‘Penelitian Hukum, Cetakan Ke-8, Edisi Revisi’, *Jakarta: Kencana*, 2013

Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani, dan Rini Purnamasari, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Makassar,” *Jurnal Balanca*, Vol. 1 (2019),

Meutia, Indriani., *Akuntansi Keuangan Teori Dan Praktik* (Yogyakarta: CV Pustaka Cendekia, 2020)

Moleong, ‘Metodologi Penelitian Kualitatif’, *Metodologi Penelitian Kualitatif. Rajawali Pers, Jakarta*, 2020

Muammar Khaddafi, ‘Akuntansi Syariah’, 2016

Mulyadi, *Akuntansi Sumber Daya Manusia*, 2020

Muzdalifah Muhammadun, “Konsep Kejahatan Dalam Al-Qur’an (Perspektif Tafsir Maudhu’i),” *Jurnal Hukum Diktum* 9, 2011,

Ningsih, ES, *Pengertian Akuntansi*, 2020

Paramadina, Anissyafira Ula, ‘Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada PT. Perkebunan

- Nusantara II Tanjung Morawa' (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2021)
- Pontoh, Winston, *Akuntansi-Konsep Dan Aplikasi* (Halaman Moeka, 2013)
- Princilvanno Andreas Naukoko, *Akuntansi Sumber Daya Manusia* (Manado, 2018)
- 'PT Pos Indonesia. Sejarah Pos Indonesia.' <<https://www.posindonesia.co.id>>
- Ragilia, Tassya Rizkykha, Linawati Linawati, and Mar'atus Solikah, 'Analisis Perlakuan Akuntansi Terhadap Produk Cacat Dalam Perhitungan Harga Pokok Produksi Pada Ud Mulyo Sejati' (Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2023)
- Rustam, Kartini, *Psikologi Umum*, 2016
- Suartana, I Wayan, *Akuntansi Keperilakuan, Teori Dan Implementasi* (Penerbit Andi, 2007)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi* (Bandung, 2019)
- Susan, E, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2019, 952
- Suwardjono, *Teori Akuntansi: Perekayasaan Pelaporan Keuangan*, 2016
- Syahriyah Semaun, "Eksistensi Koperasi Wanita Dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat," *Jurnal Al-Maiyyah Vol. 11, No. 2 (2018)*, 11 (2018),
- Thalib, Mohamad Anwar, 'Pelatihan Teknik Pengumpulan Data Dalam Metode Kualitatif Untuk Riset Akuntansi Budaya', *Seandanan: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2.1 (2022),
- Wahyuni, Sri Endang, *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Aplikasinya*. (Yogyakarta, 2014)
- Wijaya, Hengki, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi* (Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018)

Yuyun Fadillah, Damirah, dan Ahmad Dzul Ilmi Syarifuddin, “Rasio Profitabilitas Sebagai Alat Mengukur Kinerja Keuangan PT. Jasa Raharja Perwakilan Parepare,” *Moneta: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, Vol. 1 (2023),



LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.539/In.39/FEBI.04/PP.00.9/1/2024
Lampiran : -
Perihal : **Penetapan Pembimbing Skripsi**

26 Januari 2024

Yth: 1. Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M. (Pembimbing Utama)
2. Rini Purnamasari, S.E., M.Ak. (Pembimbing Pendamping)

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Berdasarkan hasil sidang judul Mahasiswa (i):

Nama : Rahmatika Rahim
NIM. : 2120203862201028
Prodi. : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Tanggal **02 Januari 2024** telah menempuh sidang dan dinyatakan telah diterima dengan judul:

**ANALISIS PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PT.
TELKOM STO PAREPARE)**

dan telah disetujui oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai **Pembimbing Skripsi** Mahasiswa (i) dimaksud.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Dekan,
Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP. 197102082001122002

Tembusan:

1. Ketua LPM IAIN Parepare
2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
 PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

**BERITA ACARA
 REVISI JUDUL SKRIPSI**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menyatakan bahwa Mahasiswa:

Nama : RAHMATIKA RAHIM
 N I M : 2120203862201028
 Prodi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Menerangkan bahwa judul skripsi semula:

PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PT. TELKOM STO PAREPARE)

Telah diganti dengan judul baru:

PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA (ANALISIS AKUNTANSI SYARIAH)

dengan alasan / dasar:

Dikarenakan lokasi yang lama tidak bisa memberikan data secara lengkap yang dibutuhkan penulis.

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 22 Juli 2025

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M.

Rini Purnamasari, S.E., M.Ak.

Mengetahui;
 Dekan,



Prof. Dr. Muadilifah Muhammadun, M.Ag
 NIP. 197102082001122002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-1602/In.39/FEBI.04/PP.00.9/05/2025

06 Mei 2025

Sifat : Biasa

Lampiran : -

H a l : Pengantar observasi

Yth. PIMPINAN PT POS INDONESIA PAREPARE

Di-

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, sehubungan dengan akan melakukan observasi terkait judul penelitian skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka dengan ini kami memohon kepada bapak/ibu berkenan kesediaanya menerima mahasiswa kami :

Nama : RAHMATIKA RAHIM
Tempat/Tgl. Lahir : PAREPARE, 11 Oktober 2002
NIM : 2120203862201028
Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Untuk melakukan observasi dan pengambilan data terkait judul penelitian :

PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan berkenaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-1730/In.39/FEBI.04/PP.00.9/05/2025

09 Mei 2025

Sifat : Biasa

Lampiran : -

H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE

Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

di

KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: RAHMATIKA RAHIM
Tempat/Tgl. Lahir	: PAREPARE, 11 Oktober 2002
NIM	: 2120203862201028
Fakultas / Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis Islam / Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah
Semester	: VIII (Delapan)
Alamat	: JL. SAMPARAJA, KEL.UJUNG BULU, KEC. UJUNG, KOTA PAREPARE

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah WALIKOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 14 Mei 2025 sampai dengan tanggal 14 Juli 2025.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

SRN IP0000405



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpstp@pareparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 405/IP/DPM-PTSP/5/2025

Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

MENGIZINKAN

KEPADA NAMA	: RAHMATIKA RAHIM
UNIVERSITAS/ LEMBAGA	: INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
Jurusan	: AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH
ALAMAT	: JL. SAMPARAJA, PAREPARE
UNTUK	: melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :
	JUDUL PENELITIAN : PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA
	LOKASI PENELITIAN : PT. POS INDONESIA CABANG PAREPARE

LAMA PENELITIAN : 14 Mei 2025 s.d 14 Juli 2025

a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
Pada Tanggal : **14 Mei 2025**

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA PAREPARE**



Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM
Pembina Tk. 1 (IV/b)
NIP. 19741013 200604 2 019


Biaya : Rp. 0.00

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPSTP Kota Parepare (scan QRCode)



Balai
Sertifikasi
Elektronik



	<p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</p>
<p>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI</p>	

NAMA MAHASISWA : RAHMATIKA RAHIM
 NIM : 2120203862201028
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 PRODI : AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH
 JUDUL : PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA.

Pedoman Wawancara Dengan Staf/Karyawan PT Pos Indonesia Bagian Akuntansi

1. Bagaimana sistem pengakuan & pengukuran, serta pengungkapan nilai sumber daya PT Pos Indonesia?
2. Bagaimana sistem penjumlahan dari biaya sumber daya manusia yang ada?

A. Bagian Sumber Daya Manusia

1. Berapa total karyawan yang ada di PT Pos Indonesia?
2. Dari banyaknya karyawan-karyawan yang ada, apakah ada koordinasi antar fungsi atau departemen terkait dengan kualitas SDM?
3. Bagaimana perusahaan menilai sumber daya manusianya, apakah sudah sesuai dengan standar perusahaan atau belum?
4. Apa saja program atau kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dalam proses peningkatan kualitas kerja karyawan? Bisakah diinformasikan secara rinci

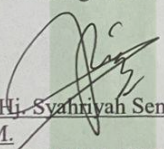
terkait jadwal, ataupun persyaratannya?

5. Dalam satu periode apakah perusahaan mempunyai jadwal atau program dalam rangka meninjau kembali kualitas/kinerja SDM perusahaan?
6. Bagaimana jika terdapat karyawan yang dalam masa kerjanya sudah tidak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, apa kebijakan yang diambil oleh perusahaan?

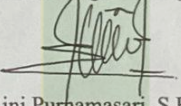
Setelah mencermati instrumen dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul di atas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

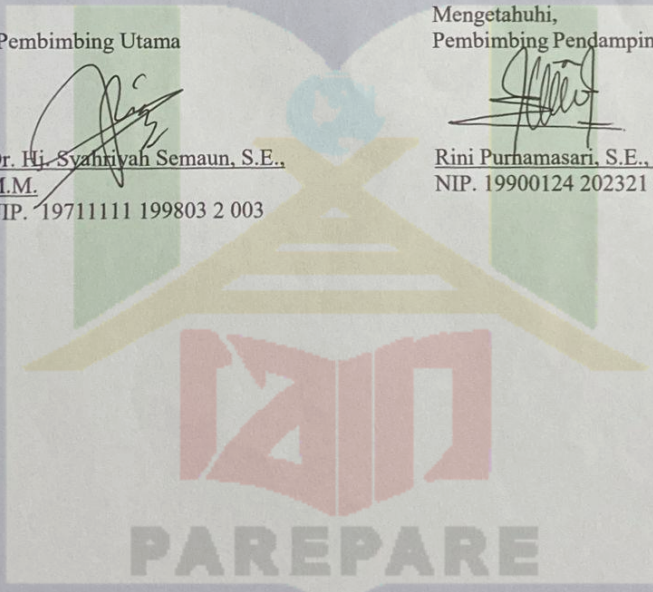
Parepare, 5 Mei 2025

Pembimbing Utama


Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E.,
M.M.
NIP. 19711111 199803 2 003

Mengetahui,
Pembimbing Pendamping


Rini Purnamasari, S.E., M.Ak
NIP. 19900124 202321 2 036


PAREPARE

BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahim
Jabatan : SpV Pengendalian Operasi
Hari/ Tanggal : Rabu / 06 Mei 2025

Bahwa telah diwawancarai oleh Rahmatika Rahim untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, "PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 06 Mei 2025



(.....RAHIM.....)



PAREPARE

BUKTI WAWANCARA


Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adryati
Jabatan : Spv Adm Keuangan + Umum
Hari/ Tanggal : Rabu, 07 Mei 2025

Bahwa telah diwawancarai oleh Rahmatika Rahim untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, "**PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA**".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 06 Mei 2025


ADRYATI
NIPPOS.985417547
(.....)

PAREPARE

BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahiduddin
 Jabatan : Ketua SPPI (Serikat Pekerja Pos Indonesia)
 Hari/ Tanggal : Rabu, 7 Mei 2025

Bahwa telah diwawancarai oleh Rahmatika Rahim untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, "PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Parepare, 06 Mei 2025

DPC
 PAREPARE

Wahiduddin

971313829

PAREPARE

BUKTI WAWANCARA

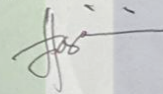
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hasrini
Jabatan : SPV operasi Pelayanan
Hari/ Tanggal : Rabu, 07 Mei 2025

Bahwa telah diwawancarai oleh Rahmatika Rahim untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, "**PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA**".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 06 Mei 2025



(.....Hasrini.....)
NIPPOS : 986455763



PAREPARE

BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ARFIAN

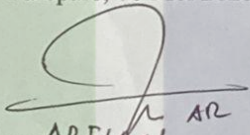
Jabatan : Staf Operasi

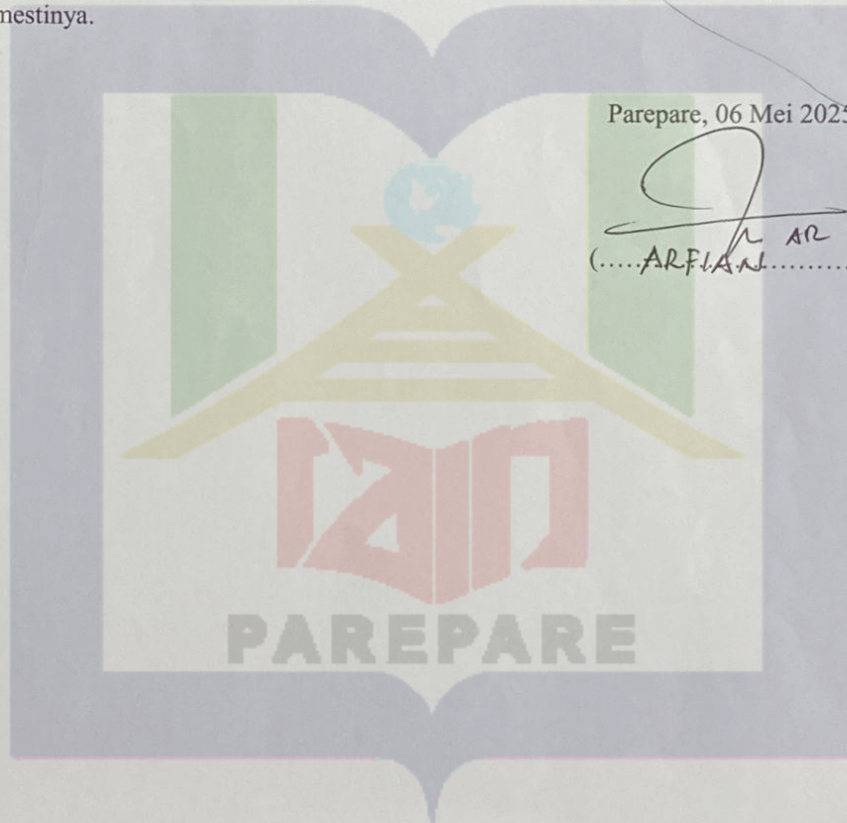
Hari/ Tanggal : Rabu 7/5/2025

Bahwa telah diwawancarai oleh Rahmatika Rahim untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, **"PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA"**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 06 Mei 2025


(.....ARFIAN.....)



BUKTI WAWANCARA

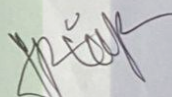
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Marlina
Jabatan : Staf Pelayanan
Hari/ Tanggal : Rabu 7/5/2025

Bahwa telah diwawancarai oleh Rahmatika Rahim untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, **“PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 06 Mei 2025

()

PAREPARE

DOKUMENTASI

Wawancara dengan karyawan PT Pos Indonesia Cabang Parepare,
Pada tanggal 06 Mei 2025



Wawancara dengan karyawan PT Pos Indonesia Cabang Parepare,
Pada tanggal 06 Mei 2025



Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 342/Pre/Umum/SDM/06/0625

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adryati
Jabatan : Spv Adm. Keuangan dan Adum
Alamat : Jln. Karaeng Burane No. 1 Parepare

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswi di bawah ini :

Nama : Rahmatika Rahim
Tempat / Tgl. Lahir : Parepare, 11 Oktober 2002
NIM : 2120203862201028
Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Benar - benar telah selesai melakukan penelitian di Kantor Pos Parepare selama kurang lebih 2 (dua) bulan, terhitung mulai tanggal 14 Mei 2025 s/d 14 Juli 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “ PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI PT POS INDONESIA (ANALISIS AKUNTANSI SYARIAH) ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 07 Mei 2025
Am. Executive Manager
Spv. ADM Keuangan dan ADUM



Adryati
Nippos. 985417547

PT. POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR CABANG PAREPARE 91100

Jl. Karaeng Burane No.1, Mallusetasi, Kec. Ujung, Kota Parepare 91111
www.posindonesia.co.id



BIODATA PENULIS

Rahmatika Rahim, lahir di Parepare pada tanggal 11 Oktober 2002, anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan suami istri, Bapak Alm Abd. Rahim dan Ibu Nurani. Penulis memulai pendidikannya di TK Bhayangkari pada tahun 2010 dan melanjutkan pendidikan di SDN 17 Kota Parepare dan lulus pada tahun 2015, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 2 Kota Parepare dan lulus pada tahun 2018. Setelah lulus di SMP penulis kemudian melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 3 Kota Parepare mengambil jurusan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) dan lulus pada tahun 2021. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Program

Strata Satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan memilih Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah. Pengalaman organisasi penulis yaitu pernah bergabung di organisasi kedaerahan yaitu Study Club Mahasiswa Parepare (SC-MiPa), penulis mengikuti Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di PT BANK MANDIRI Area Parepare dan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kecamatan Binuang Desa Paku. Saat ini, penulis telah menyelesaikan studi Program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah pada tahun 2025 dengan judul skripsi “Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Di PT Pos Indonesia (Analisis Akuntansi Syariah)”.