

# Studi Literatur : Akuntansi Sumber Daya Manusia

Dina Anggraini<sup>1</sup>, Chalarce Totanan<sup>2</sup>, Jurana<sup>3</sup>, Rahayu Indriasari<sup>4</sup>,  
Betty<sup>5</sup>, Femilia Zahra<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Universitas Tadulako, Palu, Sulawesi Tengah

<sup>3</sup>jurananurdin@gmail.com

## ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi akuntansi sumber daya manusia. Metode yang digunakan adalah studi literatur. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data teks yaitu perangkat lunak *Leximancer*, kemudian metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dokumentasi dengan mengumpulkan 28 artikel dari website [www.google scholar.com](http://www.google scholar.com) yang ditentukan berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi akuntansi sumber daya manusia terlihat dari beberapa faktor yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian mengenai akuntansi sumber daya manusia yaitu perusahaan, *intellectual capital* dan kinerja perusahaan. Adanya 3 hal tersebut menjadi 3 unsur penting dalam peluang riset serta perhatian perusahaan dimasa depan. Hal ini dikarenakan inovasi menjadi hal yang sangat diperlukan untuk dapat membuat perusahaan lebih berkembang terutama ketika harus bersaing dengan perusahaan lain.

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to see the factors that influence human resource accounting. The method used is a literature study. In this study, the researcher used text data analysis, namely Leximancer software, then the data collection method used was documentation by collecting 28 articles from the [www.google scholar.com](http://www.google scholar.com) website which were determined to be related to the problem in the study. The results show that the factors that influence human resource accounting can be seen from several factors that can be used as references for research on human resource accounting, namely companies, intellectual capital and company performance. The existence of these 3 things become 3 important elements in research opportunities and the company's attention in the future. This is because innovation is indispensable to make the company more developed, especially when it comes to competing with other companies.*



Volume 7  
Nomor 2  
Halaman 117-126  
Makassar, Desember 2022  
p-ISSN 2528-3073  
e-ISSN 24656-4505

Tanggal masuk  
29 November 2022  
Tanggal Revisi  
13 Desember 2022  
Tanggal diterima  
14 Januari 2022

## Kata Kunci:

**Akuntansi Sumber Daya manusia, Modal intelektual, Kinerja**

## Keywords :

Human Resource Accounting, Intellectual Capital, Performance

Mengutip artikel ini sebagai : Anggraini, Dina, Totanan, Chalarce, Jurana, Indriasari, Rahayu, Betty, dan Zahra, Femilia. 2022. Studi Literatur : Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Tangible Jurnal*, 7, No. 2, Desember 2022, Hal. 117-126. <https://doi.org/10.53654/tangible.v7i2.287>

## PENDAHULUAN

Pradhana, *et al* (2018) mengemukakan pendapat bahwasannya ada dua alasan mengapa sumber daya manusia (SDM) perlu dimasukkan ke dalam akuntansi. Alasan yang pertama, jika dapat memberikan kegunaan yang dapat diukur karena manusia termasuk sumber daya yang berharga bagi suatu perusahaan, yang kedua, seorang individu jika melihat dirinya terdapat nilai (value) sebagai sumber daya itu tergantung bagaimana saat bekerja. Adanya hal ini nilai sumber daya manusia (SDM) dapat dipengaruhi oleh gaya manajemen perusahaan. Salah satu aset penting sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, yang tentunya perlu dimiliki dan diperhatikan oleh manajemen. Sebuah perusahaan tidak dapat memaksimalkan

produktivitas dan keuntungan tanpa sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi yang dapat mencapai tujuan perusahaan. Jika sumber daya manusia perusahaan tidak ahli atau tidak kompeten akan menimbulkan kerugian yang besar, sebab menyia-nyiaakan dana yang ada untuk pelatihan atau pendidikan. Selain itu sumber daya manusia tersebut tidak dapat digunakan untuk menambah keuntungan perusahaan, sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan perusahaan yang mana tidak memiliki proses perekrutan dan pelatihan sumber daya manusia yang baik.

Kegagalan standar akuntansi dalam melakukan pemberian informasi yang baik kepada manajemen dan pemegang saham menjadikan akuntansi sumber daya manusia dihasilkan dan untuk dana yang disediakan diperlakukan sebagai beban saat digunakan. Namun, fakta telah membuktikan bahwa sangat sulit untuk melakukan pemberian informasi yang memadai menyangkut modal untuk karyawan (SDM) pada neraca tradisional, oleh karena itu, adanya akuntansi sosial dan audit sumber daya manusia sebagai metode terbaru untuk memperhitungkan kalau modal manusia dan aset berwujud itu berbeda dari segi yang lebih luas pada akuntansi sumber daya manusia.

Ketidaktepatan sistem manajemen terjadi karena adanya kesalahan penanganan sumber daya, hal ini termasuk sistem akuntansi sumber daya manusia. Pengeluaran dana untuk sumber daya manusia diakui sebagai beban yang dapat berpengaruh pada keuntungan perusahaan, kemudian pada akhirnya menjadi ukuran kinerja perusahaan. Maka dari itu, sudah saatnya sebagai akuntan agar memeriksa kembali bagaimana pengeluaran sumber daya manusia ditangani, dikarenakan saat ini sudah tidak berlakunya sistem akuntansi sumber daya manusia, sehingga menghasilkan laba atau *profitabilitas* perusahaan yang rendah. Adanya hal tersebut berakibat pada sumber daya manusia yang terlibat dalam operasi perusahaan umumnya terpengaruh, termasuk manajemen sumber daya manusia yang dinilai tidak produktif, tidak efektif, dan tidak efisien.

Memaksimalkan keuntungan termasuk tujuan utama dari kegiatan perusahaan. Setiap kegiatan usaha tentunya tidak terlepas dari peran tenaga kerja. Pada proses melaksanakan pekerjaan, tenaga kerja menggunakan keahlian, ide serta tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah bagian dari segala sesuatu yang dikeluarkan untuk karyawan. Sumber daya manusia (SDM) adalah jenis vitalitas khusus yang dapat digunakan dalam bentuk input kerja untuk menciptakan value pada perusahaan. Jika sumber daya manusia diakui menjadi aset oleh suatu perusahaan, maka akan berlakunya akuntansi sumber daya manusia. Adanya akuntansi sumber daya manusia menggambarkan investasi kedalam segi pengukuran sumber daya manusia perusahaan. Timbulnya biaya-biaya karena penarikan, seleksi, pengembangan pendidikan, pelatihan dan kegiatan lainnya dikapitalisasi dan diamortisasi sebagai aset. Sumber daya manusia telah disadari beberapa perusahaan sebagai aset, akan tetapi tidak mencantumkannya kedalam laporan keuangan perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Purnama, *et al* (2016) akuntansi adalah suatu sistem yang menghasilkan informasi keuangan yang dapat digunakan pengguna dalam proses pengambilan keputusan yang tepat dan efisien. Tujuan dari informasi tersebut adalah untuk memandu atau memfasilitasi pemilihan atau penentuan tindakan terbaik untuk mengalokasikan sumber daya yang langka untuk bisnis atau kegiatan ekonomi. Namun, pemilihan dan penentuan pengambilan keputusan menuntut pengambil keputusan untuk menyediakan sumber daya manusia yang memadai. Menurut Sugeng (2000), sumber daya manusia adalah modal manusia dalam suatu organisasi.

Modal manusia adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk memberikan layanan profesional dan menambah nilai ekonomi. Karyawan dengan modal manusia yang tinggi lebih mungkin untuk memberikan layanan yang konsisten dan sangat kompeten.

Menurut Komite Akuntansi Sumber Daya Manusia atau dari *American Accounting Association* menyatakan pendapatnya mengenai definisi akuntansi sumber daya manusia (ASDM) yaitu suatu proses untuk mengidentifikasi dan mengukur tentang sumber daya manusia sekaligus memberikan informasi kepada pihak-pihak yang mempunyai peran penting. Arti lain akuntansi sumber daya manusia (ASDM) secara harfiah adalah bahwa akuntansi diperuntukkan manusia yang menjadi salah satu sumber daya dalam perusahaan. Selain itu juga adanya hal tersebut menjadikan perusahaan bisnis atau organisasi mengukur biaya anggaran yang akan dikeluarkan saat proses perekrutan, penyeleksian, saat dipekerjakan, dan pelatihan untuk pengembangan skill karyawan sebagai aset. Kemudian akuntansi sumber daya manusia (ASDM) juga mengukur nilai ekonomis manusia yang ada untuk perusahaan. Maka dari itu tujuan adanya akuntansi sumber daya manusia (ASDM) membuat pengukuran investasi oleh perusahaan pada manusia (pekerja), biaya untuk menggaji, dan value yang ada dimanusia atau pekerja.

Penyebab munculnya akuntansi sumber daya manusia (ASDM) dikarenakan kegagalan pada prinsip akuntansi untuk memberikan informasi yang akurat kepada pihak yang memiliki peran penting dalam perusahaan, kemudian biaya yang digunakan untuk sumber daya manusia atau karyawan dicantumkan sebagai beban (*expense*). ASDM tidak hanya tentang sistem untuk mengukur biaya dan value pekerja untuk perusahaan, akan tetapi cara berpikir mereka tentang manajemen manusia. Tidak hanya itu saja, ASDM juga memberikan usul untuk kebutuhan dalam hal melihat manusia adalah sumber daya perusahaan yang memiliki nilai dan berharga atau meningkatkan nilai yang ada pada manusia.

### **Teori Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Akuntansi sumber daya manusia (ASDM) di dalamnya terdapat faktor yang terbilang paling sulit untuk diatasi. Masalahnya mengenai bagaimana melakukan penilaian secara kuantitatif pada sumber daya manusia (karyawan) bilamana SDM tersebut telah diakui sebagai aset perusahaan dan untuk hal ini sampai sekarang belum adanya kesepakatan dari akuntan atau *General Accepted Accounting Standard* agar dilakukannya pemasukkan sumber daya tersebut sebagai *pos on balance sheet*.

#### *1. Theory Flamholtz*

Ciri khas dari setiap individu yang melekat dan dibawa masuk ke sebuah perusahaan atau organisasi untuk menunjukkan *skill/kemampuan* yang dimiliki, seperti mempunyai atau menunjukkan tingkat kecerdasan yang tinggi dan kepribadian yang memiliki sifat dapat menggapai sebuah prestasi. Ciri khas atau bisa dikatakan atribut pada individu tersebut adalah faktor yang dapat menentukan nilai yang berhubungan dengan pekerjaan termasuk *skill/kemampuan* yang dimiliki, sikap, dan motivasi dalam bekerja.

Model *Flamholtz* dalam melakukan pengukuran nilai dari setiap individu bisa berdasarkan pada dua variabel yang dapat mempengaruhi, yaitu: a) Dari segi jumlah secara potensial yang bisa terealisasi dari individu adalah ukuran prestasi, saat pemindahan ke divisi lain, dan ketika naik jabatan dan b) Lama kerjanya individu saat di perusahaan berdasarkan puas atau tidaknya saat bekerja.

Terdapat dua nilai yang diidentifikasi oleh Flamholtz, yaitu:

- a) Upaya yang dilakukan untuk dapat pekerja/karyawan baru disebut sebagai *acquisition cost*.

- b) Pengeluaran biaya tujuannya untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan agar mempunyai kualitas yang sesuai pada posisi jabatan tersebut disebut *learning cost*.

## 2. Theory Likert and Bower

Jika Flamholtz melakukan percobaan untuk menilai seseorang sedangkan Likert dan Bower melakukan penilaian atau melihat keahlian produktif pada sekumpulan individu-individu dari sebuah perusahaan atau bagian yang terdapat di dalamnya. Efektivitas pada organisasi manusia (*human organization*) dapat dipengaruhi tiga variabel adalah sebagai berikut:

- a) Variabel Penyebab (*Causal Variabel*), suatu variabel bebas tujuannya sebagai penentuan perkembangan dari hasil yang didapatkan serta dapat dikendalikan oleh perusahaan/organisasi. Nilai kelompok seperti struktur perusahaan/organisasi, mutu dari keputusan dan kesimpulan yang diambil, perilaku bisnis, serta perilaku kelompok dan *skill* yang dimiliki per individu dalam kelompok tersebut ditentukan dari variabel penyebab.
- b) Variabel Perintang (*Variabel Intervening*), adanya suatu variabel yang dapat menggambarkan atau mempresentasikan kondisi internal dalam kelompok SDM ruang lingkup perusahaan/organisasi dan kepemilikan keahlian yang menghasilkan sikap, loyal, termotivasi, arah/tujuan, dan tanggapan, prestasi kerja, keahlian dalam berkomunikasi, manifestasi serta dalam mengambil keputusan kelompok.
- c) Variabel hasil akhir (*end result variabels*), mengenai tingkat penghasilan yang dicapai meliputi produktivitas, kepuasan, pembiayaan, kerugian produk sisa, perkembangan, pangsa pasar, dan keuntungan yang didapatkan merupakan cerminan dari variabel bebas hasil akhir.

## Pengukuran Nilai SDM

Ada dua sudut pandang dalam mengukur sumber daya manusia, yaitu *cost based* dan *value based*.

### 1. Pengukuran nilai sumber daya manusia berdasarkan biaya (*cost based*)

PSAK menyatakan bahwa biaya atau beban adalah penurunan manfaat ekonomi selama periode akuntansi dalam bentuk arus keluar atau penurunan aset atau kewajiban yang mengakibatkan penurunan *ekuitas* yang tidak melibatkan distribusi kepada investor. Pengukuran nilai akuntansi sumber daya manusia melalui konsep biaya ini, dapat digolongkan menjadi 2 bagian yaitu :

- a) Metode Biaya Historis
- b) Metode Biaya Pengganti

### 2. Pengukuran nilai SDM berdasarkan nilai (*value based*)

Saat ini strategi dalam perusahaan berpusat pada penciptaan "keunggulan kompetitif" yang berkelanjutan, dalam hal ini tentunya perlu meningkatkan sumber daya manusia (SDM) sebagai bentuk kontribusi agar nilai perusahaan semakin meningkat. Itu berarti perlu kontribusi sumber daya manusia (SDM) yang besar pada kinerja perusahaan di masa depan dan karena adanya konsep seperti itu yang mendukung untuk mengukur nilai pada sumber daya manusia (SDM) atau disebut *value based measurement*.

## *Intellectual capital*

Berperan penting untuk menciptakan "keunggulan kompetitif" dan nilai tambah bagi perusahaan/organisasi yakni pengertian *intellectual capital*. Selain itu menurut Bukh, *et al* (2005) menyatakan *Intellectual capital* adalah sebagai sumber daya

pengetahuan berbentuk karyawan, konsumen dan proses atau merupakan teknologi untuk membantu penciptaan nilai/ *value creation* bagi perusahaan.

### ***Human Capital***

*Human capital* sebagai sumber kehidupan atau *lifeblood* dalam *intellectual capital*, walaupun terdapat inovasi atau peningkatan akan tetapi, hal tersebut dalam pengukurannya susah. Wadah dari sumber pengetahuan yang tentunya bermanfaat, terampil dan kompensasi/imbalance pada suatu perusahaan juga termasuk dari *human capital*. Dalam *human capital* terdapat gambaran keahlian kolektif untuk mendapatkan solusi yang baik sesuai ilmu/pengetahuan yang ada pada karyawan di dalam perusahaan. Kemudian dapat terjadi peningkatan apabila perusahaan bisa memanfaatkan ilmu yang ada pada pekerjanya dan adanya pemberian karakteristik dasar serta dilakukan pengukuran dalam modal ini meliputi: program pelatihan, *kredensial*, pengalaman, program pembelajaran, kemampuan individu, dan kepribadian.

### ***Structural Capital atau Organization Capital***

*Structural capital* yaitu keahlian suatu perusahaan untuk melengkapi kegiatan yang menjadi rutinitas dan struktur digunakan sebagai unsur pendukung dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal serta keseluruhan kerja bisnis. Seperti metode operasional perusahaan, rangkaian manufakturing, kebudayaan perusahaan, filosofi manajemen, dan seluruh yang termasuk *intellectual property* dalam perusahaan. Intelektual yang tinggi bisa dimiliki seorang karyawan, hanya saja apabila perusahaan mempunyai pola atau sistem yang tidak baik (buruk), hal tersebut dapat memicu *intellectual capital* tidak bisa menggapai kinerja yang optimal karena potensinya tidak digunakan dengan maksimal.

### ***Relational Capital atau Customer Capital***

Nilai secara nyata dapat diberikan elemen ini yang termasuk dalam komponen *intellectual capital*. *Rational capital* adalah kaitan sinkron (*association network*) yang terdapat pada perusahaan dengan mitra kerjanya, pemasok/*supplier* yang tentunya berkualitas, perusahaan serta pemerintah, dan dengan warga sekitar. Hal ini dapat timbul yang asalnya dari berbagai bagian lingkungan eksternal perusahaan yang secara tidak langsung bisa menjadi nilai tambah untuk perusahaan dapat dikatakan sebagai *Relation capital*.

### **Pendukung Keberadaan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Keberadaan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) didukung oleh beberapa pendapat menurut Belkaoui (1995) dalam Sofyan (2011), diantaranya yaitu:

- a) Adanya ASDM dapat memberikan kemampuan dalam memenangkan strategi bersaing yang lebih kompetitif. Dikarenakan terdapat sumber daya manusia (SDM) dan manajemen yang mendominasi informasi yang tergolong lengkap, akurat, dan relevan. Sehingga hal itu dapat menjadikan pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih baik kedepannya.
- b) Konflik antar investor dan karyawan, tentunya masalah seperti ini bisa saja terjadi atau sering terjadi di perusahaan. Adanya hal tersebut menjadikan akuntansi partisan (*partisan accounting/adversary accounting*) juga ikut muncul. Sistem pencatatan akuntansi yang mengutamakan satu pihak dibandingkan pihak lainnya, sehingga pihak lain merasa dirugikan dalam perusahaan.

Mendukung proses pemberdayaan, ASDM dapat mendukung proses otorisasi, yang merupakan proses peningkatan kepercayaan diri antara karyawan/anggota dalam perusahaan. Hal tersebut bisa dengan mengidentifikasi situasi kearah pada ketidakmampuan, kemudian ketidakmampuan tersebut dihilangkan melalui pertukaran informasi yang efektif dengan pelaksanaan teknik perusahaan/organisasi formal maupun informal.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dengan pendekatan *literature rioiew* adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Studi literatur pada penelitian ini untuk melakukan pemeriksaan dan pengidentifikasian secara menyeluruh artikel yang ada kaitannya dengan *intellectual capital*. Tujuan dari analisis data yang digunakan di penelitian ini adalah untuk menganalisis 28 paper yang telah dikumpulkan yang terdapat kaitannya dengan permasalahan pada penelitian ini. Perangkat lunak *Leximancer* yaitu analisis data yang digunakan. Sebuah perangkat lunak yang bertujuan untuk mengolah data teks dari 28 paper tersebut, kemudian hasil *output* dianalisis bagaimana pengaruh antara *human capital* terhadap akuntansi sumber daya manusia.

**Tabel 1. Persentase Ranked Concept List**

<i>Word-Like</i>	<i>Count</i>	<i>Relevance</i>	
<i>intellectual</i>	1595	100%	
kinerja	1508	95%	
manusia	613	38%	
sumber	579	36%	
daya	578	36%	
modal	444	28%	
aset	350	22%	
<i>human</i>	261	16%	
pengungkapan	230	14%	
kemampuan	219	14%	
<i>intelektual</i>	204	13%	
akuntansi	199	12%	
berwujud	156	10%	
pengukuran	114	07%	
<i>asset</i>	108	07%	
mengukur	102	06%	
<i>assets</i>	72	05%	
<i>intangibile</i>	66	04%	
faktor	63	04%	
aktiva	44	03%	

bekerja	39	02%	
bernilai	36	02%	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

4 tema telah ditemukan yang selanjutnya masing-masing tema tersebut perlu diulas kembali. **Tema yang pertama adalah *intellectual***. Banyak sumber daya manusia yang meningkatkan pengetahuan demi peningkatan kemampuan *intellectual*. peningkatan pengetahuan dapat diperoleh dengan menambah wawasan melalui literasi-literasi terkait akuntansi sumber daya manusia. **Tema kedua adalah kinerja**. Kinerja merupakan *indicator* untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja sumber daya manusia. pengukuran yang dilakukan terhadap kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. **Tema ketiga adalah manusia**. Manusia merupakan subjek dalam akuntansi sumber daya manusia. manusia memiliki peranan dan kedudukan yang berpengaruh dalam pengembangan sumber daya manusia. Peranan manusia yang dominan dalam tema ini dapat mengungkapkan kendala-kendala yang seharusnya dipertimbangkan dalam pengembangan akuntansi sumber daya manusia. **Tema keempat adalah *asset***, terkait dengan tema ini aset yang dimiliki organisasi atau perusahaan yang paling berharga dalam memberikan manfaat ekonomi dibanding aset-aset lainnya adalah SDM. Aset SDM dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas manusia itu sendiri.

## HASIL PENELITIAN

Peneliti telah melakukan pencarian pada 28 artikel tersebut yang memiliki kaitan dengan faktor faktor yang mempengaruhi akuntansi sumber daya manusia. Selanjutnya, dari 28 jurnal tersebut dilakukan pengolahan menggunakan aplikasi *leximancer* untuk melihat hubungan dari masing-masing *paper* tersebut yang memiliki kaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi akuntansi sumber daya manusia.

### Komposisi Peluang Riset Dengan Topik Akuntansi Sumber Daya Manusia

Peluang riset yang dapat dilakukan dapat menggunakan dasar ini sebagai acuan memulai penelitian mengenai akuntansi sumber daya manusia. Penelitian ini dalam menentukan peluang riset masa depan mengenai akuntansi sumber daya manusia menggunakan aplikasi *Leximancer* untuk menentukan variabel-variabel yang mempengaruhi akuntansi sumber daya manusia dengan menggunakan 28 artikel tersebut. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan aplikasi *leximancer* maka diperoleh sebuah gambar yang menunjukkan keterkaitan antara variabel sebagai berikut.



**Gambar 1**  
Hasil olah data *Leximancer* (2022)



digunakan. Pada tema *capital* bisa menentukan bahwa konsep-konsep yang perlu diperhatikan dalam pengembangan kualitas akuntansi sumber daya manusia seperti konsep *intelektual, human, value*. Hal ini menjadi penting dan sesuai dengan peta riset bahwa ketiga hal tersebut menjadi isu yang sangat penting dalam pengembangan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan kondisi saat ini yang menjelaskan bahwa hal yang menjadi fokus adalah mengenai karyawan. Oleh sebab itu berdasarkan kondisi ini perlu untuk membuat atau mengkaji lebih dalam mengenai isu karyawan dengan *capital* yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan tidak lagi hanya fokus pada bisnis yang bersifat rutinitas namun juga penting agar fokus pada masalah karyawan sehingga kualitas dari akuntansi sumber daya manusia perlu ditingkatkan agar dapat menjadi laporan yang efisien dan akuntabel.

Namun dalam meningkatkan laporan tersebut diperlukan inovasi dari perusahaan. Untuk meningkatkannya sebuah perusahaan tidak hanya dengan pemupukan *capital*, tapi perlu juga pemanfaatan sumber daya manusia yang ada diinternal. Ketika suatu perusahaan memiliki sumber daya internal yang memumpuni secara langsung dapat membuat perusahaan tersebut selalu berinovasi. Ketika perusahaan selalu berinovasi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Selanjutnya yang menjadi hal penting adalah masalah *value*. Masalah *value* ini adalah hal yang sangat penting untuk membedakan akuntansi sumber daya manusia perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya. Pada dewasa ini perusahaan masih fokus pada kegiatan yang bersifat rutinitas sehingga diperlukan sebuah inovasi yang dapat menciptakan *value* bagi perusahaan tersebut agar dapat membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian mengenai akuntansi sumber daya manusia yaitu perusahaan, *intellectual capital* dan kinerja. Ketiga hal tersebut menjadi 3 unsur penting dalam peluang riset serta perhatian perusahaan dimasa depan. Isu karyawan menjadi hal yang sangat krusial saat ini terutama permasalahan *intellectual capital* dan kinerja sedangkan inovasi juga menjadi hal yang paling mendasar dalam perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto. (2019). *Dimensi Keperilakuan Pada Akuntansi Sumber Daya Manusia*. 15, No.1(April), 145-150.
- Anggarani, D. (2008). *Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebuah Penilaian Tentang Asset Dan Modal Manusia*.
- Astari, N. K. A. E., Atmadja, A. T., & Herawati, N. T. (2017). *Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Universitas Pendidikan Ganesha E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. 1.
- Brummet, R. Lee, (1995), *Human Resource Accounting : Modern Accounting*, Alih Bahasa Tim Penerjemahan Cv. Alfa Beta, Bandung
- Canibano, L. And Sanchez, M. P. (2004). *Measurement, Management And Reporting On Intangible, State Of The Art*. 81-113. Madrid: Aeca
- Hutagaol. Marinata. (2008). *Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Pengukurannya Sebagai Aktiva Pada Pp London Sumatra Tbk*. Journal Riset Akuntansi Indonesia Vol 6 No 3.Sep 2011
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2011). *Psak No. 16 Aset Tetap*. Jakarta.

- Kemalasar Mila. (2012). Akuntansi Sumber Daya Manusia. <https://Milamashuri.Wordpress.Com/Seminar-Akuntansi/Akuntansi-Sumber-Daya-Manusia/>. Diakses Pada Hari Kamis Tanggal 23 Juli 2020
- Petty, P. And Guthrie, J. (2000). "Intellectual Capital Literature Review: Measurement, Reporting And Management". *Journal Of Intellectual Capital*, Vol. 1 No. 2, Pp. 155-75.
- Pradhana, M. R. L., Azizah, D. F., & Administrasi, F. I. (2018). Kinerja Keuangan ( Studi Pada Pt . Perkebunan Nusantara X ). 62(1), 90-98.
- Priyati, Desi Dwi Dan Fakhruddin, Iwan. (2014). Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia Dan Pengungkapannya Dalam Laporan Keuangan Perusahaan Daerah Air Minum Purbalingga. *Kompartemen*, Vol. Xii No.2, September 2014.
- Purnama, N. A., Ruliana, T., & Suyatin. (2016). *Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Keuangan Pada Pt Bank Mandiri Tbk*.
- Rispantyo, (2009), Akuntansi Sumber Daya Manusia: Antara Hidup Dan Mati. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Dan Informasi*. Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- Sofyan Syafari Harahap, (2011). Teori Akuntansi. Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali.
- Suwardjono, 2006, Teori Akuntansi Perencanaan Pelaporan Keuangan. Yogyakarta: Bpfe
- Sugeng, Imam. (2000). Mengukur Dan Mengelola Intellectual Capital. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*. Vol 15, No.2. Hal. 247-256.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Todericiu, R., & Şerban, A. (2015). The Assesment Of Intellectual Capital In Romanian Universities. *Studies In Business And Economics*, 10(3), 100-110. <https://doi.org/10.1515/Sbe-2015-0040>
- Wirawan, I., Utama, P., & Timur, J. (N.D.). *Skripsi Analisis Intellectual Capital Statement Pada Perguruan Tinggi Analisis Intellectual Capital Statement Pada Perguruan Tinggi*.
- Yustina, A. I. (2015). *Kekayaan Intelektual Di Universitas: Sebuah H Studi Deskriptif Andi Ina Yustina Universitas Presiden, Cikarang, Bekasi*. 12(1), 27-38.