

KAJIAN KRITIS AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI INDONESIA

Go, Novia Amelinda Gotama

Mardatillah

Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Madani Balikpapan

e-mail: novia.amelindd@gmail.com & mardatillah@stiemadani.ac.id

Abstract

Artikel Info

Sejarah Artikel:

Diterima: 30 Mei 2024

Selesai Revisi: 03 September 2024

Dipublikasi: Oktober 2024

Kata Kunci: *Human Resource Accounting, Human Behavior, Expenses, Assets*

Human resource accounting is a complex field involving not only financial aspects but also complex behavioral dimensions. The research method used is library research. This research aims to examine in more depth human resource accounting in Indonesia. This study tries to explain the differences in research results based on 15 previous research journals regarding human resource accounting.

Through in-depth literature studies based on various relevant literature, this research tries to examine various previous research journals in Indonesia. The research findings provide insight that the use of human accounting resources in Indonesia has not been implemented in accordance with PSAK. However, human resource accounting also proves that the application of this theory can have a positive impact on company performance and the collection of company information.

Keywords: *Human Resource Accounting, Human Behavior, Expenses, Assets*

PENDAHULUAN

Dunia akuntansi merupakan sebuah disiplin ilmu yang sangat penting dalam lingkup bisnis dan keuangan perusahaan. Akuntansi selain menghasilkan laporan keuangan juga memiliki output berupa informasi keuangan yang dapat mendukung perusahaan dalam melakukan pengambilan keputusan. Keberadaan informasi keuangan ini mampu memfasilitasi pihak manajemen dalam mengoptimalkan alokasi sumber daya manusia yang terbatas dalam aktivitas perusahaan (Syamsih, 2024). Setiap aspek dari aktivitas perusahaan ditentukan oleh kompetensi atau kemampuan, motivasi dan efektifitas umum dari organisasi manusianya (Lubis, 2017). Perusahaan

tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia yang dimilikinya, terlebih lagi sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama yang mendukung setiap kegiatan operasional perusahaan khususnya pengambilan keputusan manajemen internal perusahaan untuk mencapai peningkatan kinerja yang terus menerus secara berkelanjutan.

Di era globalisasi, kualitas sumber daya manusia menjadi penentu bagi sebuah negara yang dihadapkan dengan persaingan yang semakin ketat (Sartika et al., 2023). Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting seperti dari kualitas sumber daya manusianya (Sinaga, 2023). Hal ini juga sesuai yang disampaikan oleh Mardatillah (2023) yang menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia menjadi modal penting dalam suatu entitas.

Pada konteks akuntansi, munculnya akuntansi sumber daya manusia akibat adanya kegagalan prinsip-prinsip akuntansi tradisional dalam memberikan informasi secara relevan kepada pihak manajemen dan investor mengenai biaya sumber daya manusia (Andrianto, 2019). Kegagalan ini mampu memunculkan konsep pendekatan baru berupa pengauditan akuntansi sumber daya manusia yang mempertimbangkan fakta dimana modal harta berwujud dan modal manusia memiliki sifat berbeda secara alami dalam memperkenalkan perspektif yang lebih luas lagi dalam sistem dan konsep akuntansi sumber daya manusia (Darma, 2020). Biaya sumber daya manusia diperlakukan sebagai beban pada saat terjadinya, yang tidak selalu mencerminkan nilai sebenarnya dari investasi dalam sumber daya manusia. Menyajikan sumber daya manusia sebagai suatu modal manusia dalam laporan keuangan tradisional masih sangat sulit dilakukan. Menurut Flamholtz dalam bukunya mengatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia berusaha mengatasi kekurangan akuntansi tradisional yang tidak mengakui manusia sebagai aset yang bernilai dalam laporan keuangan,

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji akuntansi sumber daya manusia di Indonesia. Konsep ini ada dalam teori ekonomi modern yang mengasumsikan bahwa setiap manusia memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman. Dan dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, dan pengalaman seiring dengan perkembangan pesat bidang ilmu pengetahuan, kebutuhan akan sumber daya manusia yang lebih kompeten menjadi dasar tingginya permintaan akan modal manusia. Sebagai salah satu aset yang tidak ternilai dalam perusahaan jasa, dagang ataupun manufaktur terutama modal intelektual dari sumber daya manusia. Oleh karena itu,

seluruh biaya yang dibutuhkan untuk memilih, melatih, mempekerjakan, dan memperoleh kualifikasi sumber daya manusia dicatat sebagai investasi perusahaan. (Muawanah, et al., 2022).

Pada dasarnya akuntansi sumber daya manusia bertujuan untuk mendeteksi perubahan nilai sumber daya manusia pada suatu perusahaan guna menentukan apakah terdapat penambahan nilai pada periode tertentu atau justru sebaliknya. Oleh karena itu, penting untuk menyajikan dan mengukur sumber daya manusia dalam laporan keuangan perusahaan. Namun, tak sedikit juga pihak yang menolak mengakui sumber daya manusia sebagai aset, karena pada praktik selama ini masih mengandalkan pelaporan keuangan konvensional dimana setiap pengeluaran untuk sumber daya manusia dicatat sebagai beban.

Berdasarkan pengakuan dan pengukuran akuntansi sumber daya manusia dengan permasalahannya yang begitu kompleks, maka kami mencoba menganalisis beberapa penelitian yang membahas penyajian laporan keuangan perusahaan menggunakan akuntansi sumber daya manusia. Meskipun praktik akuntansi sumber daya manusia sangat jarang dilakukan di Indonesia, namun hal ini justru menjadi suatu motivasi yang mendorong kami untuk mengetahui sejauh mana penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam proses mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam hal ini kami berusaha untuk menganalisis dalam mengungkapkan perlakuan dan pengakuan pada penerapan akuntansi sumber daya manusia melalui kajian literatur ilmiah.

KERANGKA TEORI

Akuntansi merupakan suatu instrumen komunikasi bisnis yang dapat memberikan informasi mengenai kondisi perekonomian perusahaan berupa laporan keuangan yang terutang berupa nominal kekayaan, utang, dan modal suatu bisnis dan hasil usahanya pada suatu waktu tertentu (Ratu, et al., 2022). Akuntansi merupakan suatu sistem yang menciptakan informasi keuangan yang dapat digunakan oleh pengguna untuk proses mengambil keputusan yang tepat dan efisien (Anggraini, et al., 2022). Maka dari itu, akuntansi dalam suatu perusahaan merupakan bagian penting yang tidak dapat terpisahkan dan akan terus terlibat dalam setiap aktivitas perusahaan.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Irnawati, et al., 2021). Menurut Brummet dalam

(Ratu, dkk. 2022), akuntansi sumber daya manusia dilihat sebagai konsep sumber daya manusia sebagai aset, dengan menentukan hubungan antara biaya yang diinvestasikan dan biaya penggunaannya, serta memperkirakan tentang nilai sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dan memberikan akurasi ekonomi. Belakoui mengungkapkan bahwa tujuan akuntansi sumber daya manusia adalah untuk mengidentifikasi nilai sumber daya manusia, mengukur biaya dan nilai manusia yang dikontribusikan kepada perusahaan, dan mengkaji pengaruh pemahaman informasi ini dan dampaknya pada perilaku manusia. Pendekatan biaya atau nilai manusia dalam akuntansi sumber daya manusia diperkenalkan sebagai alternatif untuk lebih akurat mencerminkan kontribusi nilai manusia terhadap keberhasilan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode kajian literatur atau studi kepustakaan digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kepustakaan adalah upaya mengumpulkan informasi dan data dengan menggunakan berbagai bahan yang tersedia di perpustakaan, seperti buku referensi, penelitian terdahulu, artikel, catatan, serta jurna berkala yang relevan dengan topik penelitian. Proses ini dilakukan secara teratur dan sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis data, serta menarik kesimpulan melalui penerapan teknik atau metodologi tertentu dengan tujuan mencari solusi atas tantangan yang dihadapi (Sari, 2021). Kajian literatur merupakan suatu landasan teoritik yang digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan suatu penelitian. Kajian literatur dalam penulisan ini dikaji dari beberapa sumber tertulis di antaranya buku, jurnal, laporan penelitian dan dokumen lainnya untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai bahasan yang sedang diteliti (Arpan, 2024).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari studi literatur, jurnal ilmiah, buku teks, internet, atau media terkait lainnya. Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengadopsi dua metode utama, yaitu studi pustaka dan pencarian online. Studi pustaka dilakukan dengan meneliti teori-teori yang ada dalam buku, daftar pustaka, referensi, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Di sisi lain, pencarian online dilakukan di berbagai situs web untuk mengakses informasi yang berkaitan dengan topik penelitian, memanfaatkan kemajuan teknologi yang memudahkan akses terhadap data dan informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada umumnya penerapan akuntansi sumber daya manusia di perusahaan mampu menentukan ukuran keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan laba, akan tetapi pada praktiknya akuntansi sumber daya manusia masih belum diterapkan dalam sistem akuntansi di Indonesia. Berdasarkan pengumpulan data dari studi pustaka dan berbagai situs web yang ada, penelitian ini menghasilkan temuan yang menggambarkan akuntansi sumber daya manusia di Indonesia. Berikut adalah detail mengenai hasil dan pembahasan dari penelitian ini:

Tabel 1.1

Penelitian Mengenai Akuntansi Sumber Daya Manusia di Indonesia

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Riska Indah Suci Harini, Ikhsan Budi Riharjo, dan Mawar Patuh Priyadi (2020)	Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Human Capital Pada PT. PAL Indonesia (Persero)	Penelitian naturalistik (alamiah) dengan metode kualitatif	PT. PAL Indonesia (Persero) menganggap sumber daya manusia sebagai aset berharga perusahaan dan sudah mengakui sumber daya manusia sebagai investasi dalam modal manusia serta sebagai aset tidak berwujud dalam laporan keuangan.

2	Dhita Pratiwi Chaerul, Muhlis Ruslan, dan Ripa Fajarina Laming (2021)	Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Pos Indonesia	Metode Kualitatif dengan analisis deskriptif.	PT. Pos Indonesia Cabang Makassar belum menjalankan teori akuntansi sum ber daya manusia karena biaya atas sumber daya manusia yang masih dicatat sebagai beban pada laporan keuangan.
3	Nurul Anisah Sihaloho dan Mekar Meilisa Amalia (2022)	Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Catur Karya Sentosa	Metode Kualitatif dengan analisis deskriptif.	PT. Catur Karya Sentosa masih memperlakukan biaya atas sumber daya manusia sebagai beban dalam laporan keuangan sehingga PT. Catur Karya Sentosan belum menerapkan akuntansi sumber daya manusia.
4	Tiara Aulia Yulinartati dan Norita Citra Yuliarti (2020)	Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia	Metode Deskriptif	Pusat Penelitian Kopi dan Kakao masih mencatat biaya atas sumber daya manusia sebagai beban, yang dinilai sebesar pengeluaran dan dilaporkan dalam laporan laba/rugi sehingga belum diterapkan akuntansi sumber daya manusia.
5	Nur Maya Sari, La Ode Hasiara (2018)	Kajian Kritis Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Hexindo Adiperkasa, Tbk Samarinda	Metode kualitatif dengan pendekatan fenomologi	PT. Hexindo Adiperkasa, Tbk Samarinda menyetujui pernyataan pentingnya mengakui sumber daya manusia sebagai aset organisasi sesuai dengan teori yang diterapkan dalam akuntansi sumber daya manusia. Namun, belum menganggap bahwa nilai dari sumber daya manusia tersebut perlu dikategorikan sebagai aktiva dan

				disajikan sebagai elemen dalam laporan keuangan perusahaan.
6	Nola Azzura Laondongi (2022)	Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan	Metode Kualitatif	PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan mengakui nilai atas sumber daya manusia sebagai beban dan pihak perusahaan merasa bahwa biaya atas sumber daya manusia tersebut belum bernilai untuk dikategorikan sebagai modal dan aset sehingga PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan belum menerapkan akuntansi sumber daya manusia.
7	Lilik Pujiati dan Nanda Iga Febrianti (2023)	Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Laporan Keuangan Klub Sepak Bola (Studi Kasus Pada Club Sepak Bola Bali United Tahun 2022)	Metode kualitatif deskriptif	Bali United FC mengakui pendaftaran pemain sepak bola sebagai aset tak berwujud dengan model biaya amortisasi selama durasi kontrak pemain. Akan tetapi Bali United FC mengakui kontrak signifikan pemain sebagai beban pada laporan laba rugi.
8	Juanedi dan Luke Suciyati Amna (2023)	Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Tahun 2017-2022	Metode Kualitatif dan literatur berdasarkan literatur	Perbandingan rasio keuangan antara akuntansi konvensional dengan akuntansi sumber daya manusia pada laporan keuangan perusahaan. PT. Bank Syariah Indonesia belum menerapkan akuntansi sumber daya manusia.

9	Rizky Ananda Dafitra Siregar dan Nurlaila Nurlaila (2024)	Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Metode Kualitatif deskriptif	PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan masih kurang optimal dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia
10	Diska Arliena Hafini (2020)	Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Penyandang Difabel Daksa	Metode Deskriptif Kualitatif	<i>Difa City Tour and Transport Yogyakarta</i> lebih memperlakukan sumber daya manusianya sebagai aset karena mereka percaya bahwa sumber daya manusia mampu memberikan manfaat ekonomik di masa depan dan dalam praktiknya mengacu pada metode <i>Human Resource Value Accounting</i> dalam model <i>Non-monetary</i> .
11	Dina Anggraini, Chalarce Totanan, Jurana, Rahayu Indriasari, Betty, Femilia Zahra (2022)	Studi Literatur : Akuntansi Sumber Daya Manusia	Penelitian Kualitatif berdasarkan <i>Literature Review</i>	Faktor-faktor yang mempengaruhi akuntansi sumber daya manusia terlihat dari beberapa faktor yang dapat dijadikan acuan penelitian mengenai akuntansi sumber daya manusia, yaitu perusahaan, <i>intellectual capital</i> , dan kinerja perusahaan.
12	Rini Ridhawati, Unti Ludigdo, dan Yeney Widya Prihatingitas (2020)	Praktik Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Klub Sepak Bola	Pendekatan Studi Kasus	Klub sudah mengetahui bahwa pemain dan pelatih merupakan aset dikarenakan tidak adanya standar dan panduan mengenai bagaimana perlakuan akuntansi atas pemain dan pelatih sehingga klub tetap

				memperlakukan pemain dan pelatih sebagai beban.
13	Ulla Fismawati, Maslichah, dan Junaidi (2019)	Akuntansi Sumber Daya Manusia : Kajian Kritis Atas Pengakuan Pemain Sepak Bola Sebagai Aset Klub Sepakbola Di Indonesia	Pendekatan Kualitatif menggunakan paradigma kritis dan studi kasus	Pemain sepakbola dinilai bukan hanya dari sisi ekonomi saja, namun yang lebih penting adalah faktor yang melekat di diri pemain. Sehingga kurang etis jika pemain diakui sebagai aset berupa satuan moneter.
14	Dedy Karmana, Budi Lesmana, dan Dadad Zaenal M. (2021)	Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Dampaknya Terhadap Laporan Keuangan Dan Kinerja Perusahaan	Metode Kualitatif	Biaya sumber daya manusia diperlakukan dan dilaporkan sebagai beban yang akan dihapus pada periode bersangkutan, meskipun terdapat dampak peningkatan dan perkiraan baru mengenai investasi sumber daya manusia.
15	Widatul Muawanah, Iklimah, Gideon Setyo Budiwitjacksono (2022)	Kajian Kritis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia : Sebuah <i>Literatur Review</i>	Pendekatan Telaah Literatur	Berdasarkan telaah yang dilakukan pada 12 artikel, menunjukkan bahwa kontribusi dalam penerapan dari akuntansi dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penerapan akuntansi sumber daya manusia belum dilaksanakan secara menyeluruh di perusahaan di Indonesia.

Sumber : *Research Data* (2024)

Melalui hasil dan pembahasan yang mendalam ini, penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga bagi literatur akademis mengenai hubungan antara perilaku manusia dan fungsi

akuntansi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Implikasi praktis dari temuan penelitian ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada manusia dan keberkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat ditarik dari sejumlah hasil penelitian terdahulu di atas, dapat membuktikan bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia di Indonesia belum dilaksanakan secara holistik dan komprehensif. Namun pada dasarnya dari penelitian tersebut sudah membuktikan bahwa akuntansi sumber daya manusia dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan, keandalan informasi perusahaan, dan membantu perusahaan dalam menentukan sumber daya manusia pada posisi yang tepat, sehingga sesuai dengan keterampilan dan potensi yang dimilikinya. Hal ini menandakan bahwa manusia masih dianggap sebagai beban bukan sebagai aset yang bermakna bagi suatu organisasi. Sesuai PSAK manusia juga belum bisa diakui dan dilaporkan apalagi disajikan sebagai aset ataupun investasi dalam modal manusia. Oleh karena itu, teori ini masih menjadi sebuah wacana dan rencana sebagai pengukuran dan pencatatan pada laporan keuangan.

Sementara itu, kelemahan yang ada hingga saat ini ialah disebabkan oleh belum adanya regulasi dan kebijakan mengenai penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam pelaporan keuangan, serta belum diterapkannya akuntansi sumber daya manusia secara merata. Akibat minimnya pengetahuan dan pemahaman menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya jumlah perusahaan yang mengadopsi teori ini. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti masih memiliki keterbatasan dalam pencarian sumber referensi studi pustaka yang masih tergolong sedikit. Namun demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga bagi literatur akademis tentang akuntansi sumber daya manusia dan menunjukkan arah untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini. Sesuai yang disampaikan oleh Mardatillah et. al (2023) bahwa sebuah organisasi yang baik memerlukan sumber daya manusia yang baik pula artinya dengan memiliki suatu daya manusia yang baik maka secara biaya itu akan menjadikan aset yang berarti bagi entitas tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian ini telah menggali kompleksitas interaksi antara perilaku manusia dan fungsi akuntansi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Diharapkan bahwa

temuan dan rekomendasi dari penelitian ini dapat menjadi landasan untuk pengembangan teori dan praktik yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amna, L. S. (2023). Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Tahun 2017-2022. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Ekonomi (JABE)*, 9(1), 2336-3344.
- Andrianto. (2019). Dimensi Keperilakuan Pada Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(1), 6. <https://doi.org/10.46367/jas.v4i1.192>.
- Anggraini, D., Totanan, C., NS, J.J., Indriasari, R., Betty, B. and Zahra, F., 2022. Studi Literatur: Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Tangible Journal*, 7(2), 117-126.
- Arpan, H., Witriyani, W., & Supratikta, H. (2024). Studi Literatur: Hubungan Diaspora Indonesia Dan Perencanaan SDM Untuk Kepentingan Organisasi Atau Korporasi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 478-489.
- Chaerul, D. P., Ruslan, M., dan Laming, (2021). Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Pos Indonesia (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Darma, S. (2020). Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset. *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)*, 4(1), 1-15.
- Fismawati, U., Maslichah, M., & Junaidi, J. (2019). Akuntansi Sumber Daya Manusia: Kajian Kritis Atas Pengakuan Pemain Sepakbola Sebagai Aset Klub Sepakbola Di Indonesia. *e_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 8(02).
- Flamholtz, E. G., Burren, M. L., dan Hua, W., 2002. Human Resource Accounting: a historical perspective and future implications. *Management Decision*, 40 (10), pp. 947-954.
- Hafni, D.A., 2020. Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Penyandang Difabel Daksa. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, pp.38-46.
- Harini, R.I.S., Raharjo, I.B., dan Priyadi, M.P. (2020). Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Human Capital Pada PT. PAL Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 9(11).
- Irnawati, J., Jatmiko, N.S., Cahyono, B. D., Idris, M., Asir, A. I. Matitaputty, M., Mukhtadi, Irwanto, Andriani, J., Tilova, N., Kairupan, D. J. I., Jamil, M., Jalal, N. M., 2021. Manajemen

- Sumber Daya Manusia (Manusia, Data, dan Analisis). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Laondongi, N.A., 2022. Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan. Dissertation. Fakultas Ekonomi. Universitas Bosowa.
- Lesmana, B., Karmana, D., & Musadad, D. Z. (2021). Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dan Dampaknya Terhadap Laporan Keuangan dan Kinerja Perusahaan. *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis)*, 7(2), 1-9.
- Lubis, Arfan Ikhsan. (2017). Akuntansi Keperilakuan: Akuntansi Multiparadigma. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardatillah. (2023). Fraud Behavior in Perspective of Human Resource Development. *Bussiness Review*, 8(5), 1-20. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.2030>.
- Mardatillah. Helmi Ali., Miswan., dan Dyah Handayani. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Cakra Bandung.
- Muawanah, W., Murady, P.I., dan Budiwitjaksono, G. S. 2022. Kajian Kritis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia: Sebuah Literatur Review. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis Syariah*, 5(1). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i1.1120>.
- Pujiati, L., & Febrianti, N. I. (2023). Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Laporan Keuangan Klub Sepak Bola (Studi Kasus pada Klub Sepak Bola Bali United tahun 2022). repository.stiedewantara. ac. id.
- Ratu, M.K., Meiriasari, V. and Nurkholis, K.M., 2022. Pentingnya Manajemen Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 13(1), 23-29.
- Ridhawati, R., Ludigdo, U., & Prihatiningtias, Y. W. (2020). Praktik Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Klub Sepak Bola. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 11(1), 191-207.
- Sari, N. M., Hasiara, L. A. & Fitriana, R. (2018). Kajian Kritis Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk. Samarinda. *Jurnal Akuntansi Multi Dimensi (JAMDI)*. 1(1):1-9.
- Sartika, D, Militina, T., dan Za, S. Z., 2023. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Niat Perilaku Melalui Kepuasan dan Nilai yang Dirasakan Mahasiswa STIE Madani Balikpapan. *Madani Accounting and Management Journal*, 9(1), 14-38.
- Sihaloho, N. A., & Amalia, M. M. (2022). Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Catur Karya Sentosa.. *Warta Dharmawangsa*, 16(4), 623-637.

- Sinaga, O.S., 2023. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja PT. PLN (Perseo) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Balikpapan”. *Madani Accounting And Management Journal*, 9(1), pp.88-99.
- Siregar, R. A. D., & Nurlaila, N. (2024). Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Anggaran: Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 316-326.
- Syamsih, D. (2024). Aspek Perilaku dalam Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Dhana, Dhana Economic Journal*. 1(2), 1-7. doi: 10.62872/tcxk7z89.
- Yulinartati, T. A., dan Yuliarti, N.C.. 2021. Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia. *Journal of Business, Management and Accounting*, 2(2).