

DIMENSI KEPERILAKUAN PADA AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

by Andrianto Dosen Akuntansi

Submission date: 07-Jan-2019 09:10PM (UTC+0700)

Submission ID: 1061933160

File name: AKUNTANSI_SDM.pdf (494.75K)

Word count: 3121

Character count: 21058

DIMENSI KEPERILAKUAN PADA AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

Andrianto

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya

andrianto914@yahoo.com

Abstrak

Seiring dengan pesatnya perkembangan entitas bisnis di berbagai belahan dunia, menjadi semakin penting peranannya dan menentukan efektifitas organisasi. Implikasinya adalah bahwa keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang paling vital dan diakui sebagai aset organisasi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan mendeskriptifkan keadaan masa lampau atau fenomena yang sedang terhadu saat ini. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yaitu metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, menyusun dan mendeskripsikan sehingga diperoleh hasil berupa gambaran yang jelas tentang dimensi keperilakuan pada akuntansi sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa dalam perspektif akuntansi konvensional, sumber daya manusia belum dianggap sebagai aset. Akuntansi sumber daya manusia sendiri merupakan konsep baru dalam bidang akuntansi keuangan karena masih berada dalam tahap yang membutuhkan penelitian lebih lanjut. Pandangan akuntansi sumber daya manusia ini berpusat pada pengakuan bahwa karyawan merupakan aset organisasi melalui pendekatan biaya atau nilai manusia.

Kata Kunci : Aset, Perspektif, Keperilakuan

PENDAHULUAN

² Akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh penggunanya dalam proses pengambilan keputusan bisnisnya. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik dalam mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Namun, pemilihan dan ³ penetapan keputusan bisnis perlu ada sumber daya manusia yang memadai dari pihak-pihak pengambil keputusan. ⁴ Karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, dan harus dipekerjakan secara efektif, efisien dan manusiawi. Agar organisasi tersebut dapat tercipta, maka organisasi perlu membuat perencanaan sumber daya manusia sebaik mungkin sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. Dengan demikian, organisasi tidak akan mengalami kesulitan dalam memenuhi sumber daya manusia yang dibutuhkan.

² Dalam hubungannya dengan akuntansi, akuntansi sumber daya manusia muncul disebabkan karena kegagalan prinsip-prinsip akuntansi dalam memberikan informasi yang relevan kepada pihak manajemen dan investor, dengan memperlakukan biaya sumber daya manusia sebagai beban (expense) pada periode terjadinya. Bagaimanapun juga, menyediakan informasi yang valid dan memadai tentang modal manusia dalam laporan posisi keuangan (neraca) tradisional sudah sangat terbukti sangat sulit, akibatnya, pendekatan baru seperti audit akuntansi sosial dan sumber daya manusia mempertimbangkan fakta bahwa modal manusia dan aset berwujud bersifat berbeda secara alami dalam memperkenalkan perspektif yang lebih luas dalam akuntansi sumber daya manusia. Oleh karena itu, penerapan pentingnya keperilakuan pada akuntansi sumber daya manusia dewasa ini sangat lah diperlukan dan sangat penting akan keberadaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif yang tidak bersifat menguji hipotesis, melainkan dimaksudkan untuk mendapatkan pengertian yang lebih mendalam mengenai berbagai variabel atau mendeskripsikan ke dalam masa lampau atau fenomena yang sedang terjadi saat ini (Danim, 2002)

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh peneliti melalui studi literatur, jurnal ilmiah, buku-buku teks, internet, serta media lainnya yang menyajikan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data sekunder diatas, penulis menggunakan 2 metode yaitu :

1. Studi Pustaka, yaitu dilakukan dengan melihat, membaca, mempelajari teori yang ada pada buku, daftar pustaka, referensi, dan literatur yang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.
2. Pencarian secara online di beberapa situs web, dengan berkembangnya teknologi maka muncullah berbagai informasi yang memudahkan penulis dalam mencari data.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis³ yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yaitu metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, menyusun, dan mendeskripsikan sehingga diperoleh hasil berupa gambaran yang jelas tentang dimensi aspek berperilaku pada akuntansi sumber daya manusia.

PEMBAHASAN

Unsur-Unsur Penting Pembentuk Akuntansi Sumber Daya Manusia

Aset Tak Berwujud Sebagai Sumber Daya Manusia

¹ Aset tak berwujud digambarkan sebagai aset yang tidak berbentuk materi (uang) atau aset yang tidak bisa dilihat, tidak bisa dipegang secara fisik, tidak bisa diukur, tetapi diciptakan melalui waktu atau usaha. Terdapat dua bentuk utama dari aset takberwujud yang tidak terukur. Pertama adalah aset takberwujud yang tidak terukur yang tercipta secara hukum, seperti rahasia dagang, daftar pelanggan, hak cipta, hak paten, merek dagang, dan goodwill. Kedua adalah aset takberwujud yang tidak terukur yang tercipta karena persaingan, seperti pengetahuan (*knowledge*), kerja sama, aktivitas utang, dan aktivitas struktural. Aset tidak terukur yang tercipta secara hukum menghasilkan hak milik yang dapat dipertahankan secara hukum pada pengadilan.

Sedangkan aset¹ tidak terukur yang tercipta melalui persaingan adalah sah menurut hukum. Aset ini secara langsung berdampak pada efektivitas, produktivitas,

dan biaya alternatif dalam satu organisasi seperti biaya, pendapatan, layanan pelanggan, kepuasan, nilai pasar dan harga saham.

Modal manusia adalah sumber utama dari aset tidak terukur yang tercipta dari persaingan bagi organisasi saat ini. Aset ini merupakan sumber dari keunggulan yang kompetitif yang dapat dialirkan, ditingkatkan, atau bahkan dihancurkan. Akuntansi untuk aset takberwujud telah memperoleh kemajuan dalam beberapa dekade yang lalu dalam mengubah cara dunia bisnis beroperasi. Misalnya, revolusi teknologi informasi telah menciptakan sumber daya yang tidak terukur ke hadapan lingkungan bisnis. Bisnis produksi tradisional bergerak ke arah zaman informasi di mana persaingan yang berkaitan dengan sumber daya selain daripada apa yang ditetapkan sebagai aset oleh prinsip akuntansi yang diterima umum (*generally accepted accounting principles*).

Goodwill Sebagai Sumber Daya Manusia

Goodwill dalam hal ini telah menjadi satu bidang pertikaian dalam penyelesaian properti karena ketiadaan pemahaman mengenai apakah sebenarnya yang dimaksud dengan *goodwill* itu, bagaimana *goodwill* diciptakan, dan bagaimana *goodwill* harus dinilai. Dalam bagian ini akan dijelaskan bagaimana *goodwill* harus diperlakukan, serta perbedaan antara *goodwill* bisnis perusahaan profesional dan *goodwill* pribadi dari individu yang profesional. Secara umum, teori ekonomi digunakan untuk menjelaskan mengapa *goodwill* yang ada, sedangkan akuntansi digunakan untuk mengukur nilai *goodwill* tersebut. Kerangka yang disediakan oleh ekonomi dan akuntansi selanjutnya digunakan untuk membedakan antara *goodwill* bisnis dan *goodwill* pribadi dalam praktik profesional dan bagaimana memperlakukannya dalam divisi properti.

Goodwill pada bisnis sudah lama dikenal sebagai subjek properti. Konsep hukum *goodwill* didasarkan pada suatu kasus dalam bahasa *Anglo-Saxon* yang mengatakan bahwa *goodwill* merupakan kemungkinan kembalinya pelanggan ke lokasi yang sama. Cardozo memperluasnya dengan memasukkan kecenderungan bagi pelanggan untuk kembali ke lokasi atau perusahaan yang sama karena nama atau alasan lain berkaitan dengan lokasi. Munculnya konsep hukum tentang *goodwill* memperluas sumber *goodwill* untuk mencakup karyawan dan pemasok. Terkecuali dalam kasus monopoli, konsep hukum *goodwill* terpusat pada gagasan bahwa *goodwill* adalah suatu aset yang menghasilkan pendapatan yang berlebih.

Merek Dagang Sebagai Sumber Daya Manusia

Kita dapat menggambarkan lisensi (perizinan) sebagai aktivitas komersial yang melibatkan pemindahan sementara atas hak untuk menggunakan nama, citra (image), merek, atau logo yang secara resmi dicatat dan dilindungi oleh hukum. Atas

pembayaran ganti rugi yang berupa royalti, hak ini dapat diserahkan kepada pabrik, perusahaan jasa, atau perusahaan yang diperkirakan akan menggunakannya bagi iklan atau aktivitas promosi. Contoh awal dari tanggal lisensi sejak permulaan tahun 1900-an melibatkan tokoh kartun seperti Buster Brown, tokoh Walt Disney (Mickey Mouse), beserta Charlie Brown dan Snoopy dari “ Peanuts”. Bagaimanapun, ledakan lisensi yang riil terjadi pada tahun 1970-an dan 1980-an secara pertumbuhan maupun profesional, evolusi konseptual dan geografis. Lisensi ini merupakan topik luas yang tidak dapat untuk dibahas secara terperinci dalam pembahasan singkat. Akan Tetapi, penulis telah menyediakan beberapa studi kasus berdasarkan literatur yang menunjukkan bagaimana perusahaan telah berhasil menggunakan lisensi dengan strategi program manajemen merknya.

Lisensi benar-benar mengacu pada dua cabang terpisah yang sulit untuk digolongkan di bawah payung yang sama. Lisensi perusahaan terjadi ketika perusahaan memutuskan produk berbeda yang berhubungan dengan merek. Lisensi ini terjadi ketika merek perusahaan telah mencapai tingkat pengenalan tertentu setelah jangka waktu tertentu dan kesadaran produk tinggi.

Hak Cipta Sebagai Sumber Daya Manusia

Hak cipta atau yang biasa disebut dengan *copyright* melindungi pemegang hak dari penggandaan yang tidak sah atas ungkapan asli (misalnya literatur: Film, Musik, Lukisan, Soft ware, Topeng, dan lain-lain). Hak cipta berbeda secara menyolok dengan bentuk lain dari properti intelektual, seperti paten, yang memberikan hak monopoli pada penggunaan invensi, karena hak cipta bukan merupakan hak monopoli untuk melakukan sesuatu, melainkan hak untuk mencegah orang lain melakukannya. Di Indonesia, masalah hak cipta, diatur dalam Undang-Undang Hak Cipta, yaitu Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002.

Hak Paten Sebagai Sumber Daya Manusia

Menurut Undang-undang nomor 14 tahun 2001 tentang paten, dicantumkan bahwa paten adalah hak eksklusif yang diberikan oleh negara kepada investor atas hasil invensinya dibidang teknologi, yang untuk selama waktu tertentu melaksanakan sendiri invensinya tersebut atau memberikan persetujuannya kepada pihak-pihak lain untuk melaksanakannya. (UU no. 14 tahun 2001, Pasal 1 ayat 1). Sementara itu, arti dari invensi dan investor dalam undang-undang tersebut adalah sebagai berikut. **Invensi** adalah ide inventor yang dituangkan ke dalam suatu rangkaian kegiatan atas pemecahan masalah yang spesifik di bidang teknologi yang dapat berupa produk atau proses, atau penyempurnaan dan pengembangan produk atau proses. **Inventor** adalah seseorang yang secara sendiri atau beberapa orang yang

secara bersama-sama melaksanakan ide yang dituangkan ke dalam kegiatan yang menghasilkan invensi (UU.No. 14 Tahun 2001, pasal 1 Ayat 3).

Kata paten, berasal dari bahasa Inggris “ *patent* ” , yang awalnya berasal dari kata *patere* yang berarti membuka diri (untuk pemeriksaan publik). Kata paten juga berasal dari istilah *letters patent*, yaitu surat keputusan yang dikeluarkan kerajaan yang memberikan hak eksklusif kepada individu dan pelaku bisnis tertentu. Dari definisi kata paten itu sendiri, konsep paten mendorong inventor untuk membuka pengetahuan demi kemajuan masyarakat dan sebagai gantinya, inventor mendapat hak eksklusif selama periode tertentu. Mengingat pemberian paten tidak mengatur siapa yang harus melakukan invensi yang dipatenkan, sistem paten tidak dianggap sebagai hak monopoli.

Peran Penting Sistem Informasi Akuntansi Sumber Daya Manusia

Manajer dan departemen sumber daya manusia membutuhkan informasi yang terperinci dalam jumlah besar. Kualitas keputusan yang diambil berkaitan dengan sumber daya manusia semakin bergantung pada kualitas dari masukan (*input*) informasi. Simamora (1997) mengatakan bahwa perolehan, penyimpanan, dan penarikan informasi menghadirkan tantangan yang tidak kecil. Bagian kunci dari tantangan itu adalah meraih kerjasama dari pihak-pihak lain dalam organisasi yang menyediakan informasi yang berlimpah bagi departemen sumber daya manusia.

Selanjutnya, Simamora menambahkan bahwa landasan keputusan sumber daya manusia yang sehat adalah informasi sumber daya manusia yang baik. Informasi sumber daya manusia patut disediakan bagi manajer sumber daya manusia dan manajer lini sedemikian rupa sehingga memfasilitasi pengambilan keputusan. Konsep seperti ini disebut sistem pendukung keputusan. Sistem pendukung keputusan menempatkan informasi untuk pengambilan keputusan secara harfiah di tangan pengambilan keputusan. Dengan menggunakan komputer pribadi, manajer sumber daya manusia dan manajer lini dapat memanggil semua informasi yang dibutuhkan untuk keputusan sehubungan dengan perekrutan, promosi, penggajian, atau pengembangan sumber daya manusia.

Sistem informasi akuntansi sumber daya manusia adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia, aktivitas personalia, dan karakteristik unit organisasinya. Sistem informasi akuntansi sumber daya manusia yang efektif adalah penting bagi pengambilan keputusan sumber daya manusia yang sehat. Sistem ini biasanya menggunakan komputer dan teknologi canggih lainnya untuk memproses data yang mencerminkan aktivitas perusahaan, yang diorganisasikan dalam bentuk informasi untuk memudahkan proses

pengambilan keputusan. Sistem informasi akuntansi sumber daya manusia tidak perlu harus rumit atau terkomputerisasi.

Sistem informasi akuntansi sumber daya manusia bisa hanya berbentuk catatan gaji atau kartu hadir untuk restoran kecil atau butik, atau berbentuk formal atau ekstensif seperti bank data sumber daya manusia yang terkomputerisasi dari perusahaan besar seperti bank, pabrik, dan lembaga pemerintah. Sistem informasi akuntansi sumber daya manusia dapat menunjang perencanaan dengan informasi mengenai pasokan tenaga kerja dan ramalan permintaan. Sistem informasi akuntansi sumber daya manusia juga dapat menunjang penyusunan perencanaan dengan informasi mengenai kesempatan kerja, pemberhentian, dan kualifikasi pelamar, dan pengembangan karyawan beserta informasi mengenai biaya program pelatihan dan kinerja pemegang.

Mengukur Biaya Sumber Daya Manusia

Tiga konsep yang berbeda telah diusulkan kepada manajemen untuk mengukur biaya sumber daya manusia : biaya awal, biaya penggantian, dan biaya kesempatan. **Biaya awal** adalah pengeluaran aktual historis yang terjadi sebagai investasi dalam sumber daya. **Biaya penggantian** adalah pengorbanan yang harus dilakukan hari ini untuk menggantikan sumber daya organisasi. **Biaya Kesempatan** adalah jumlah maksimum yang dapat diperoleh sumber daya tersebut dalam penggunaan alternatif.

Biaya Awal

Biaya awal sumber daya manusia mengacu pada pengorbanan yang sesungguhnya terjadi untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia. Konsep ini sejalan dengan konsep biaya awal untuk aset lainnya. Misalnya, biaya awal pabrik dan peralatan merupakan biaya yang terjadi untuk memperoleh sumber daya ini. Biaya awal sumber daya manusia khususnya mencakup biaya seperti rekrutmen, seleksi, penyewaan, penempatan, orientasi dan pelatihan kerja.

Biaya Penggantian

Biaya penggantian atas ³ sumber daya manusia merujuk kepada pengorbanan yang akan atau harus terjadi sekarang ini untuk menggantikan sumber daya manusia yang sedang dipekerjakan. Misalnya, apabila seorang individu meninggalkan suatu organisasi, maka harus dihitung biaya yang akan dikeluarkan untuk merekrut, menyeleksi, dan melatih penggantinya. Biaya penggantian atas sumber daya manusia secara khusus meliputi biaya yang dapat berkaitan dengan perputaran (*turnover*) seorang karyawan maupun biaya dalam merekrut dan mengembangkan penggantinya. Selain itu, biaya penggantian juga meliputi biaya langsung dan biaya

tidak langsung. Oleh karena biaya penggantian ini ditujukan untuk penggunaan manajerial, maka biaya ini sebaiknya memasukkan komponen biaya kesempatan dan biaya yang dikeluarkan.

Biaya Kesempatan

Biaya kesempatan dari sumber daya manusia merujuk kepada nilai sumber daya manusia dalam penggunaan alternatifnya yang paling menguntungkan. Meskipun secara nominal, konsep biaya menegaskan bahwa biaya sumber daya manusia berkaitan dengan gagasan mengenai nilai sumber daya manusia. Namun, Hekimian dan Jones yang mengusulkan konsep ini telah mengemukakan suatu sistem penawaran kompetitif untuk mengukurnya.

Mengukur Nilai Sumber Daya Manusia

Masalah akuntansi untuk nilai sumber daya manusia berbeda signifikan dengan masalah pengukuran biaya. Pengukuran biaya melibatkan penelusuran biaya dan mengakumulasiannya. Hal tersebut, sebagian besar merupakan proses historis. Nilai berorientasi pada masa depan, dan bukan pada masa lalu. Dengan demikian, akuntansi sumber daya manusia memerlukan prediksi dan bersifat tidak pasti.

⁵ Konsep “ nilai manusia “ diturunkan dari teori ekonomi umum. Seperti semua sumber daya lainnya, manusia memiliki nilai karena mereka dapat memberikan jasa atau pelayanan di masa depan. Dengan demikian, nilai sumber daya manusia, seperti nilai sumber daya lainnya, dapat diidentifikasi sebagai nilai sekarang dari jasa masa depan yang diharapkan. ⁵ Konsep nilai sumber daya manusia ini dapat diterapkan pada individu, kelompok dan keseluruhan sistem manusia.

Dalam mengembangkan akuntansi sumber daya manusia, baik ukuran moneter maupun nonmoneter dari nilai manusia yang telah diusulkan. Ukuran moneter dibutuhkan karena uang adalah denominator umum dari keputusan bisnis. Ukuran nonmoneter diperlukan karena terkadang ukuran tersebut lebih sesuai dibandingkan dengan ukuran moneter dan karena ukuran tersebut dapat berfungsi sebagai pengganti ketika ukuran moneter tidak tersedia.

Pengukuran Nonmoneter Atas Nilai Manusia

Rensis likert dan David Bowers telah merumuskan suatu model untuk menjelaskan efektivitas sistem manusia dan organisasi secara keseluruhan. Mereka telah mengemukakan bahwa pengukuran terhadap ³ dimensi tertentu dari organisasi manusia (seperti kepemimpinan manajerial, iklim organisasi, dan proses kelompok) dengan bantuan teknik survei dapat digunakan untuk memperoleh estimasi perubahan dalam kapasitas produksi organisasi.

Sementara Likert dan Bowers fokus pada kelompok, Flamholtz telah mencoba untuk mengembangkan model yang menjelaskan faktor penentu nilai seorang individu bagi organisasi. Model Flamholtz mengidentifikasi faktor ekonomi, sosial, dan psikologis yang menentukan nilai seseorang bagi perusahaan. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa nilai seseorang merupakan produk dari atribut yang dibawanya ke organisasi (seperti sifat, keterampilan, dan motivasi) dan karakteristik dari organisasi itu sendiri (seperti struktur, sistem penghargaan, gaya manajemen, dan pembagian peran).

Pengukuran Moneter Atas Nilai Manusia

Pada pengukuran ini, lebih difokuskan pada masalah pengukuran seorang individu untuk organisasi, yang dikonsepsikan sebagai proses “stokastik” dengan penghargaan. Model “penghargaan stokastik” lebih didasarkan pada pemikiran bahwa seseorang tidak bernilai bagi organisasi secara abstrak, tetapi dalam kaitannya dengan peran (kondisi jasa) yang diharapkan akan dijalankannya. Dengan demikian, seseorang terlibat dalam proses pergerakan antarkondisi jasa organisasi dengan berjalannya waktu. Jika orang tersebut menempati kondisi jasa untuk suatu periode waktu tertentu, maka organisasi memperoleh sejumlah jasa tertentu. Oleh karena kondisi yang akan ditempati oleh orang di masa depan tidak dapat diketahui dengan pasti, maka perkiraan matematis dari jasa seseorang harus diukur. Jadi, untuk mengukur nilai individu pada suatu organisasi kita harus :

1. Mengestimasi periode waktu dimana orang tersebut diharapkan menyumbangkan jasanya pada organisasi.
2. Mengidentifikasi kondisi jasa yang mungkin ditempati oleh orang tersebut.
3. Mengukur nilai perolehan organisasi jika individu tersebut menempati kondisi itu selama periode waktu yang sudah ditentukan.
4. Mengestimasi probabilitas bahwa seseorang akan menempati setiap kondisi di masa depan yang telah ditentukan.

Pendekatan Teknis Terhadap Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Meskipun masih sangat jarang terdapat penelitian yang menyarankan untuk memasukkan variabel manusia dalam sistem akuntansi formal saat ini, terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam tataran praktis, yaitu akuntansi aset manusia, akuntansi modal manusia, dan akuntansi goodwill manusia.

Sumber daya manusia sebagai aset harus disusutkan selama periode berjalan, sebagaimana perlakuan terhadap aset lainnya. Modal manusia diartikan sebagai sumber pendapatan yang nilainya dihitung berdasarkan nilai sekarang dari pendapatan yang akan datang, yang didiskontokan dengan tingkat bunga tertentu

terhadap pemilik sumber. Apabila nilai modal manusia diterapkan dalam perusahaan, maka diperlukan data profil laba dalam bentuk grafik yang menggambarkan hubungan antara tingkat pendapatan seseorang dengan tingkat usia dan lama pendidikan. Arus pendapatan seseorang yang meningkat sesuai dengan umur orang tersebut menggambarkan kemampuan orang tersebut untuk menjalankan proses pembelajaran dan pada akhirnya meningkatkan produktivitasnya.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Seiring dengan pesatnya perkembangan entitas bisnis di berbagai belahan dunia, menjadi semakin penting peranannya dan menentukan efektivitas organisasi. Implikasinya adalah bahwa keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang paling vital dan diakui sebagai aset organisasi.
2. Ironisnya, dalam perspektif akuntansi konvensional, sumber daya manusia belum dianggap sebagai aset. Akuntansi sumber daya manusia sendiri merupakan konsep baru dalam bidang akuntansi keuangan karena masih berada dalam tahap yang membutuhkan penelitian lebih lanjut. Pandangan akuntansi sumber daya manusia ini berpusat pada pengakuan bahwa karyawan merupakan aset organisasi melalui pendekatan biaya atau nilai manusia.

Saran

1. Apabila dalam pengakuannya sumber daya manusia diakui sebagai aset organisasi, maka hendaknya organisasi atau perusahaan haruslah selalu meningkatkan nilai manusia dengan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban dalam suatu organisasi perusahaan.
2. Pandangan terhadap keberadaan akuntansi sumber daya manusia, haruslah selalu dilakukan penelitian lebih lanjut. Hal ini untuk memberikan gambaran informasi yang lengkap bagi pemangku kebijakan terhadap keilmuan akuntansi yang berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai aset organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Belkaoui, A.2006. *Teori Akuntansi*.Edisi 5.Buku 1.Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Damayanti, T.W.2009." Audit Pertanggungjawaban Sosial Perusahaan : Pendekatan Literator". *Jurnal Akuntansi dan keuangan*.Vol.11 No. 2 November 2009-101-108.
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Flamholtz,E.G,et all.2002." Human Resource Accounting : A Historical Perspective and Future Implication". *Management Decision*,Vol 40 No. 10 hal 947-954.
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Akuntansi Sumber Daya Manusia : Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- ,2017.*Akuntansi Keperilakuan : Tinjauan Akuntansi Multiparadigma*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sukoharsono, Eko G.2010." Metamorfosis Akuntansi Sosial dan Lingkungan: Mengkonstruksi Akuntansi Sustainabilitas Berdimensi Spiritualitas". *Paper disampaikan pada Rapat Terbuka Senat Universitas Brawijaya Surabaya*.
- Widjaja, Tunggal Amin,1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- , 1994. *Akuntansi Sumber Daya Manusia : Suatu Pengantar*. Jakarta : Hervarindo.

DIMENSI KEPERILAKUAN PADA AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

ORIGINALITY REPORT

17 %	%	0 %	17 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	6 %
2	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2 %
3	Submitted to iGroup Student Paper	2 %
4	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	1 %
5	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1 %
6	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
7	Submitted to School of Business and Management ITB Student Paper	1 %

8

Submitted to Sultan Agung Islamic University

Student Paper

1%

9

Submitted to Universitas International Batam

Student Paper

1%

10

Submitted to Universitas Negeri Padang

Student Paper

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography On