

**ANALISIS PENGAKUAN DAN PENYAJIAN SUMBER DAYA
MANUSIA SEBAGAI ASET TAK BERWUJUD PADA
LAPORAN KEUANGAN AGENSI *BIG FOUR*
KOREA SELATAN**

SKRIPSI

**NOVELIA TIA ANELDA
NIM : 19622022**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**ANALISIS PENGAKUAN DAN PENYAJIAN SUMBER DAYA
MANUSIA SEBAGAI ASET TAK BERWUJUD PADA
LAPORAN KEUANGAN AGENSI *BIG FOUR*
KOREA SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Akuntansi

OLEH

**Nama : NOVELIA TIA ANELDA
NIM : 19622022**

PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGAKUAN DAN PENYAJIAN SUMBER DAYA
MANUSIA SEBAGAI ASET TAK BERWUJUD PADA
LAPORAN KEUANGAN AGENSI *BIG FOUR*
KOREA SELATAN**

Diajukan kepada :

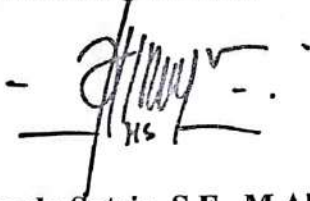
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : NOVELIA TIA ANELDA
NIM : 19622022

Menyetujui,

Pembimbing Pertama



Hendy Satria, S.E., M.Ak., CAO., CBFA
NIDN. 1015069101 / Lektor

Pembimbing Kedua



Aulia Dewi Gizta, S.E., M.Ak
NIDN. 1001089501 / Asisten Ahli

Menyetujui,

Ketua Program Studi,



Hendy Satria, S.E., M.Ak., CAO., CBFA
NIDN. 1015069101 / Lektor

Skripsi berjudul

**ANALISIS PENGAKUAN DAN PENYAJIAN SUMBER DAYA
MANUSIA SEBAGAI ASET TAK BERWUJUD PADA
LAPORAN KEUANGAN AGENSI *BIG FOUR*
KOREA SELATAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : NOVELIA TIA ANELDA
NIM : 19622022

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Tujuh Belas Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



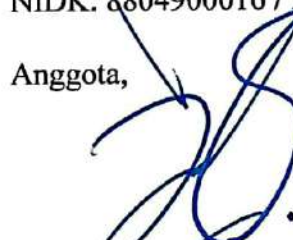
Hendy Satria, S.E., M.Ak., CAO., CBFA
NIDN. 1015069101 / Lektor

Sekretaris,



Meidi Yanto, S.E., M.Ak
NIDK. 8804900016 / Lektor

Anggota,



M. Isa Alamsyahbana, SE., M.Ak
NIDN. 1025129302 / Lektor

Tanjungpinang, 17 Juli 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Novelia Tia Anelda
NIM : 19622022
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.58
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Analisis Pengakuan Dan Penyajian Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Tak Berwujud Pada Laporan Keuangan Agensi *Big Four* Korea Selatan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 28 Maret 2023

Penyusun,



NOVELIA TIA ANELDA

NIM : 19622022

HALAMAN PERSEMBAHAN



Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselasaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan skripsi ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Ibu dan Ayah Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu (Ika Suryati) dan Ayah (Syafuruddin) yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selebar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat lebih. Untuk Ibu dan ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku serta selalu meridhoiku melakukan hal yang lebih baik, Terima kasih Ibu... Terima kasih Ayah...

Opa, Oma, dan Madek Tercinta

Sebagai tanda terima kasih, aku persembahkan karya kecil ini untuk Opa (Alm. Sugijanto), Oma (Aknes Pinamangun) dan Madek (Dwi Sri Yuwati). Terima kasih telah memberikan semangat, ikut membantu dalam memberikan keringanan dari segi materi dan memberikan motivasi serta saran-saran yang baik dan dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Semoga doa dan semua hal yang terbaik yang kalian berikan menjadikan ku orang yang baik pula.. Terima kasih Oma dan Madek...

Dosen Pembimbing

Bapak Hendy Satria, S.E., M.Ak., CAO., CBFA dan Ibu Aulia Dewi Gizta, S.E., M.Ak selaku dosen pembimbing skripsi saya, terima kasih banyak Bapak dan Ibu sudah membantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.

Diri Sendiri

Terima kasih telah berjuang hingga akhir ☺ ☺ ☺

HALAMAN MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ

*So verily with the hardship, there is relief.
Verily, with the hardship, there is relief.
(QS. Al-Insyirah: 5-6)*

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

*Allah never burdens a soul beyond that it can bear.
(QS. Al-Baqarah: 286)*

Bisikkanlah....
Terima Kasih pada Diri Sendiri, Hebat Dia
☺ ☺ ☺
(Tulus, Diri)

*Put away your fearful worries. Enjoy the pain that you're able to endure.
(from EXO)*

*Believing in yourself is the most important. You gotta be confident of yourself
all the time. "I'm able to do it, I can do it". You just have to be determined about
this mindset.
(from Lalisa Manoban)*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGAKUAN DAN PENYAJIAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI ASET TAK BERWUJUD PADA LAPORAN KEUANGAN AGENSI *BIG FOUR* KOREA SELATAN”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Akuntansi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizky. M,Hsc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Hendy Satria, S.E., M.Ak., CAO., CBFA selaku Ketua Program Studi S1 dan dosen pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Aulia Dewi Gizta, S.E., M.Ak selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
7. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Seluruh anggota keluargaku yang terus memberi dukungan mereka kepada penulis.
9. Terima kasih kepada BBQ Squad dan CIWI-CIWI Squad yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada seluruh anggota EXO yang telah memberikan dukungan melalui karya-karyanya kepada penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 28 Maret 2023

Penulis

NOVELIA TIA ANELDA
NIM 19622022

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR..... viii

DAFTAR ISI..... x

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR..... xvi

DAFTAR LAMPIRAN xviii

ABSTRAK xviii

ABSTRACT xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Rumusan Masalah 7

1.3 Batasan Masalah 8

1.4 Tujuan Penelitian..... 8

1.5 Kegunaan Penelitian..... 9

1.5.1 Kegunaan Ilmiah 9

1.5.2 Kegunaan Praktis 9

1.6 Sistematika Penulisan..... 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori 11

2.1.1 *Resource Based Eview* (RBV) 11

2.1.2 Laporan Keuangan 12

2.1.2.1 Pengertian Laporan Keuangan 12

2.1.2.2 Tujuan Laporan Keuangan	14
2.1.2.3 Jenis Laporan Keuangan	15
2.1.2.4 Karakteristik Kualitatif Laporan Keuangan	18
2.1.3 Akuntansi Aset Tak Berwujud	20
2.1.4 Sumber Daya Manusia	26
2.1.5 Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	27
2.1.5.1 Sejarah Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	27
2.1.5.2 Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia	29
2.1.5.3 Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia	30
2.1.5.4 Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	32
2.1.6 Modal Manusia	33
2.1.7 Pengakuan Sumber Daya Manusia sebagai Aset Tak Berwujud	35
2.1.8 Pengungkapan dan Penyajian Sumber Daya Manusia	36
2.2 Kerangka Pemikiran	37
2.3 Penelitian Terdahulu.....	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	43
3.2 Jenis Data.....	43
3.3 Teknik Pengumpulan Data	44
3.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Penelitian.....	47
4.1.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian	47
4.1.2 Profil Perusahaan	47
4.1.2.1 YG Entertainment	47
4.1.2.2 SM Entertainment	48
4.1.2.3 JYP Entertainment	48
4.1.2.4 HYBE Corporation	49

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
4.1.3.1 Penyanyi Idola sebagai <i>Human Capital</i> dalam Industri Hiburan	50
4.1.3.2 Konsep Penyanyi Idola dalam Akuntansi Aset Tak Berwujud.....	51
4.2 Pembahasan	55
4.2.1 Pengakuan Penyanyi Idola sebagai Aset Tak Berwujud Berdasarkan IAS 38	55
4.2.1.1 Pengakuan Penyanyi Idola sebagai Aset Tak Berwujud Berdasarkan IAS 38 pada Laporan Keuangan YG Entertainment	56
4.2.1.2 Pengakuan Penyanyi Idola sebagai Aset Tak Berwujud Berdasarkan IAS 38 pada Laporan Keuangan SM Entertainment	60
4.2.1.3 Pengakuan Penyanyi Idola sebagai Aset Tak Berwujud Berdasarkan IAS 38 pada Laporan Keuangan JYP Entertainment	62
4.2.1.4 Pengakuan Penyanyi Idola sebagai Aset Tak Berwujud Berdasarkan IAS 38 pada Laporan Keuangan HYBE Corporation	64
4.3.1 Penyajian Penyanyi Idola sebagai Aset Tak Berwujud Berdasarkan IAS 38	66
4.3.1.1 Penyajian Penyanyi Idola sebagai Aset Tak Berwujud Berdasarkan IAS 38 pada Laporan Keuangan YG Entertainment	67
4.3.1.2 Penyajian Penyanyi Idola sebagai Aset Tak Berwujud Berdasarkan IAS 38 pada Laporan Keuangan SM Entertainment	73
4.3.1.3 Penyajian Penyanyi Idola sebagai Aset Tak Berwujud Berdasarkan IAS 38 pada Laporan Keuangan JYP Entertainment	80

4.3.1.1 Penyajian Penyanyi Idola sebagai Aset Tak Berwujud Berdasarkan IAS 38 pada Laporan Keuangan HYBE Corporation	86
--	----

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Rincian Aset Tak Berwujud Laporan Bisnis YG Entertainment Desember 2021.....	31 5
2.	Daftar Data yang Diteliti	44
3.	Masa Manfaat dan Amortisasi Aset Tak Berwujud YG Entertainment....	56
4.	Rincian Aset Tak Berwujud YG Entertainment.....	57
5.	Perubahan Aset Tak Berwujud YG Entertainment	58
6.	Masa Manfaat dan Amortisasi Aset Tak Berwujud SM Entertainment....	60
7.	Rincian Aset Tak Berwujud SM Entertainment.....	60
8.	Masa Manfaat dan Amortisasi Aset Tak Berwujud JYP Entertainment...	62
9.	Rincian Aset Tak Berwujud JYP Entertainment.....	62
10.	Masa Manfaat dan Amortisasi Aset Tak Berwujud HYBE Corporation..	64
11.	Rincian Aset Tak Berwujud HYBE Corporation.....	64
12.	Laporan Posisi Keuangan YG Entertainment	67
13.	Laporan Laba Rugi Komprehensif YG Entertainment	69
14.	Catatan Atas Laporan Keuangan No. 23 Klasifikasi Menurut Biaya YG Entertainment	71
15.	Laporan Posisi Keuangan SM Entertainment	73
16.	Laporan Laba Rugi Komprehensif SM Entertainment	76
17.	Catatan Atas Laporan Keuangan No. 28 Beban Penjualan dan Administrasi SM Entertainment.....	77
18.	Catatan Atas Laporan Keuangan No. 29 Klasifikasi Menurut Sifat Biaya SM Entertainment	78
19.	Laporan Posisi Keuangan JYP Entertainment	80
20.	Laporan Laba Rugi Komprehensif JYP Entertainment	82
21.	Catatan Atas Laporan Keuangan No. 25 Klasifikasi Menurut Sifat Biaya JYP Entertainment	83
22.	Catatan Atas Laporan Keuangan No. 27 Beban Penjualan dan Administrasi JYP Entertainment.....	84

23.	Laporan Posisi Keuangan Konsolidasi HYBE Corporation	86
24.	Laporan Laba Rugi Komprehensif Konsolidasi HYBE Corporation	88
25.	Catatan Atas Laporan Keuangan Konsolidasi No. 25 Beban Penjualan dan Administrasi HYBE Corporation.....	89
26.	Catatan Atas Laporan Keuangan Konsolidasi No. 26 Klasifikasi Menurut Sifat HYBE Corporation	90

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kontrak Eksklusif Standar Seniman Budaya Populer (Berpusat Pada Penyanyi) Dalam Bahasa Indonesia
Lampiran 2	: Kontrak Lampiran Standar Seniman Budaya Populer Muda (Peserta Pelatihan) Dalam Bahasa Indonesia
Lampiran 3	: Presentase Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS PENGAKUAN DAN PENYAJIAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI ASET TAK BERWUJUD PADA LAPORAN KEUANGAN AGENS *BIG FOUR* KOREA SELATAN

Novelia Tia Anelda. 19622022. Akuntansi. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
noveliatiaanelda19@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengakuan dan penyajian sumber daya manusia sebagai aset tak berwujud berdasarkan IAS 38 pada laporan keuangan agensi *big four* Korea Selatan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak empat agensi yang menaungi penyanyi idola dan memiliki reputasi tertinggi di Korea Selatan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian ini berupa laporan keuangan agensi *big four* Korea Selatan, yaitu YG Entertainment, SM Entertainment, JYP Entertainment, dan HYBE Corporation. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu penelitian dokumentasi dan penelitian studi kepustakaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa agensi *big four* Korea Selatan telah mengakui sumber daya manusia berupa penyanyi idola sebagai aset tak berwujud dalam laporan keuangan berupa hak kontrak eksklusif. Agensi *big four* telah menyajikan penyanyi idola sebagai aset tak berwujud dalam laporan posisi keuangan, laporan laba rugi, dan catatan atas laporan keuangan.

Dapat disimpulkan bahwa apabila mengacu pada 5 kriteria IAS 38 (*intangible assets*) terkait pengakuan penyanyi idola sebagai aset tak berwujud, masih belum sesuai dilakukan oleh agensi YG Entertainment, JYP Entertainment, dan HYBE Corporation. Sementara, terkait penyajian penyanyi idola sebagai aset tak berwujud, agensi *big four* telah memenuhi dari 5 kriteria IAS 38.

Kata Kunci : Modal Manusia, Pengakuan, Penyajian, Aset Tak Berwujud, IAS 38

Dosen Pembimbing 1 : Hendy Satria, S.E., M.Ak., CAO., CBFA

Dosen Pembimbing 2 : Aulia Dewi Gizta, S.E., M.Ak

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF THE RECOGNITION AND PRESENTATION OF HUMAN RESOURCES AS INTANGIBLE ASSETS IN FINANCIAL STATEMENTS BIG FOUR SOUTH KOREA AGENCIES

Novelia Tia Anelda. 19622022. Accounting. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
noveliatiaanelda19@gmail.com

The purpose of this study is to determine how the recognition and presentation of human resource. This study uses a sample of four agencies that house idol singers and have the highest reputation in South Korea.

The method used in this research is descriptive quantitative method. The object of this research is the financial statements of the big four South Korea agencies, namely YG Entertainment, SM Entertainment, JYP Entertainment, and HYBE Corporation. Data collection was carried out in two ways, namely documentation research and library research.

The results of this study indicate that the big four South Korea agencies have recognised human resources in the form of idol singers as intangible assets in the financial statements in the form of exclusive contract rights. Big four agencies have presented idol singers as intangible assets in the statement of financial position, income statement, and notes to the financial statements.

It can be concluded that when referring to the 5 criteria of IAS 38 (intangible assets) related to the recognition of idol singers as intangible assets, it is still not appropriate for YG Entertainment, JYP Entertainment, and HYBE Corporation agencies. Meanwhile, regarding the presentation of idol singers as intangible assets, the big four agencies have fulfilled the 5 criteria of IAS 38.

Keywords : *Human Capital, Recognition, Presentation, Intangible Assets, IAS 38*

Lecturer Adviser 1 : Hendy Satria, S.E., M.Ak., CAO., CBFA

Lecturer Adviser 2 : Aulia Dewi Gizta, S.E., M.Ak

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi tidak mengurangi peran manusia dalam beberapa jenis pekerjaan karena dapat digantikan oleh mesin dan teknologi. Peran sumber daya manusia tetap menjadi komponen penting dalam pengembangan bisnis dan ekonomi. Keberhasilan dan keunggulan perusahaan akan tetap berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia.

Revolusi pemikiran dan perlakuan terhadap sumber daya manusia masih belum diikuti oleh perkembangan proporsional bidang akuntansi sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan dengan praktik pelaporan keuangan saat ini yang sering mengabaikan informasi penting terkait sumber daya manusia sebagai aset. Akuntansi konvensional yang digunakan sebagai dasar penyusunan laporan keuangan dinilai gagal memberikan informasi sumber daya manusia. Selain itu, perlakuan akuntansi konvensional terhadap pengeluaran sumber daya manusia juga dianggap sebagai beban. Apabila tidak terdapat informasi terkait sumber daya manusia dalam laporan keuangan, maka akan mempengaruhi pengambilan keputusan (Sudarno, 2015).

Investasi pada sumber daya manusia merupakan upaya pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan terkait keterampilan yang dapat memberikan keunggulan kompetitif, dan tidak dapat dengan mudah ditiru oleh perusahaan lain. Keahlian karyawan adalah sebuah aset seperti aset material lainnya. Karyawan yang memenuhi syarat sebagai aset adalah karyawan yang memiliki kontribusi terhadap tujuan strategis perusahaan (Adhariani, 2021).

Aset non fisik yang tidak nyata seperti keterampilan sumber daya manusia merupakan aset tak berwujud. Menurut *Financial Accounting Standard Board* (FASB) dalam Limba dan Sapulette (2021) mendefinisikan aset sebagai kemungkinan manfaat ekonomi masa depan yang diperoleh atau dikendalikan oleh entitas tertentu sebagai serangkaian transaksi atau peristiwa masa lalu. Sementara kerangka *The International Accounting Standards Board* (IASB) mendefinisikan aset sebagai sumber daya yang dikendalikan oleh entitas sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari manfaat ekonomi masa depan entitas. Definisi ini berlaku untuk aset berwujud dan tak berwujud, namun aset berwujud memiliki bentuk fisik sedangkan aset tak berwujud tidak memiliki bentuk fisik. Terdapat beberapa kecenderungan utama dalam perlakuan aset sumber daya manusia, yaitu aset tak berwujud, investasi sumber daya manusia, dan biaya yang ditangguhkan. Dalam bisnis, aset tak berwujud adalah aset yang paling penting dan nilainya material. Hal ini karena aset tak berwujud tidak hanya digunakan dalam kegiatan perusahaan tetapi juga merupakan sumber pendapatan bagi perusahaan (Darma, 2020).

Pada beberapa industri aset tak berwujud seperti sumber daya manusia memegang peranan penting bagi sebuah perusahaan. Salah satu perkembangan industri yang aset utamanya berupa sumber daya manusia dan masuk ke dalam kriteria aset tak berwujud adalah pada industri hiburan Korea Selatan, dengan keberhasilan perkembangan industri hiburan di seluruh dunia, yang disebut *Hallyu* atau Gelombang Korea (*Korean Wave*). Menurut Jin dan Yoon (2017) *hallyu* dimulai dengan beberapa drama televisi, yang dibuat dengan baik dan populer di

Asia Timur, serta industri hiburan lokal yang telah mengembangkan berbagai bentuk budaya, termasuk musik populer (K-Pop), animasi, dan permainan digital, yang secara bertahap memasuki pasar global. Meningkatnya peran gelombang Korea bagi ekonomi dan budaya nasional, pemerintah Korea secara substansial mengubah kebijakan budayanya, khususnya untuk memanfaatkan gelombang Korea sebagai sarana *soft power* untuk meningkatkan citra nasional.

Korean Pop atau biasa dikenal dengan K-Pop merupakan salah satu budaya yang paling menarik dan populer belakangan ini, dimana jumlah artis dan kekuatan penggemarnya terus bertambah. Popularitas penyanyi idola K-Pop akhirnya berdampak pada perekonomian, karena popularitasnya memungkinkan untuk mendongkrak penjualan album, *merchandise*, dan tiket konser. Menurut *Global Music Report* (2021) yang dirilis oleh *The International Federation of the Phonographic Industry* (IFPI), industri musik Korea Selatan menempati urutan ke-6 pada tahun 2020 setelah Amerika Serikat, Jepang, Inggris, Jerman, dan Prancis. Tingginya popularitas K-Pop berdampak pada penyebaran Gelombang Korea dalam skala yang lebih besar. Hal tersebut menjadikan penyanyi idola K-Pop sebagai sumber daya manusia yang paling berharga bagi sebuah agensi, karena semakin tinggi kualitas talenta idola yang dimiliki oleh sebuah agensi, maka semakin tinggi pula nilai agensi tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ho (2012) terdapat minat yang luas bagi sejumlah besar warga Korea Selatan menjadi penyanyi idola. Hal ini telah diatur secara strategis oleh beberapa agensi hiburan terutama SM Entertainment yang pertama kali mengoperasikan sistem terintegrasi (*integrated system*), terdiri

dari merekrut dan melatih bakat (*talents*), memproduksi label musik dan mengelola portofolio artis. Sistem terintegrasi sebagai salah satu yang menerima *trainee* (*yeonseupsaeng*) sejak muda atau berusia 12 tahun melalui audisi yang diadakan di berbagai seluruh negara, dimana jadwal harian mereka dari fajar hingga senja yang terdiri dari pelajaran menyanyi, menari, iklan tiruan, perawatan pribadi, manajemen berat badan (dan bentuk), pelajaran bahasa asing dan bedah kecantikan.

Trainee harus menandatangani kontrak hukum kepada agensi selama 10 hingga 15 tahun. Pada periode itu, agensi akan memberikan tunjangan bulanan dan menutupi semua biaya pelatihan yang diperlukan untuk mempersiapkan *debut*. Dikarenakan sistem terintegrasi bisa memakan waktu selama 5 tahun untuk mempersiapkan peserta pelatihan untuk *debut* yang sukses, setelah itu agensi masih terus menanggung semua biaya promosi, perawatan artis, mengelola jadwal artis dan pendapatan yang dihasilkan oleh artis selama pertunjukkan, penampilan publik, dukungan produk, dan pekerjaan sosial (Ho, 2012). Adapun besarnya biaya pengembangan *trainee* yang telah dilaporkan oleh salah satu agensi hiburan *big four* yang menaungi penyanyi idola, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rincian Aset Tak Berwujud
Laporan Bisnis YG Entertainment
31 Desember 2021

(Satuan: KRW)

Divisi	Jumlah Tercatat
Keanggotaan	2.047.456.780
Biaya Pengembangan	1.225.201.742
Hak Kontrak Eksklusif	57.934.092
Perangkat Lunak	139.861.150
Jumlah	3.470.453.764

Sumber: DART (*Data Analysis, Retrieval and Transfer System*) Repository of Korea's Corporate Filings, KOSDAQ (122870)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa agensi YG Entertainmet merupakan salah satu agensi hiburan *big four* yang melaporkan biaya pengembangan atau biasa dikenal dengan istilah biaya pengembangan *trainee/rookie* (pemula). Pada tahun 2021, YG Entertainment melaporkan jumlah tercatat untuk biaya pengembangan sebesar 1.225.201.742 KRW, dan apabila dikonversi ke rupiah menjadi Rp 14.726.022.477,00. Hal ini membuktikan bahwa membesarkan peserta pelatihan (*trainee*) tidak dengan modal yang sedikit dan juga berguna untuk investasi masa depan. Apabila suatu hari mereka *debut* dan menjadi penyanyi idola terkenal, hal ini sedikit tidak adil apabila mengakui biaya *trainee* sebagai pengeluaran.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hafid et al. (2017), semakin pentingnya modal manusia di tingkat perusahaan dan di tingkat ekonomi, berbagai penelitian telah dirancang untuk mengembangkan konsep dan metode akuntansi bagi manusia sebagai aset. Perkembangan akuntansi sumber daya manusia tidak terlepas dari dukungan para ilmuwan untuk mengkapitalisasi dan mengelompokkan investasi sumber daya manusia ke dalam akun aset. Sementara

itu, terdapat pihak yang masih meragukan konsep akuntansi sumber daya manusia dan bahkan menentang penggolongan akuntansi sumber daya manusia sebagai aset. Hal ini dibuktikan dengan praktik pelaporan keuangan akuntansi konvensional yang mengabaikan informasi aset manusia, dan perlakuan akuntansi konvensional terhadap pengeluaran sumber daya manusia yang selalu dianggap sebagai beban.

Menurut Harini et al. (2020) perusahaan kesulitan dalam memberikan informasi keuangan terkait perlakuan dan pengungkapan biaya yang diinvestasikan dalam sumber daya manusia, serta mengukur manfaat yang timbul dari investasi pada aset tidak berwujud dalam bentuk modal manusia. Pada akuntansi konvensional, sumber daya manusia diperlakukan sebagai biaya yang dihapuskan setiap tahun dalam laporan keuangan, dan tidak ditampilkan di laporan posisi keuangan sebagai aset. Biaya yang dikeluarkan untuk pengembangan sumber daya manusia harus diperlakukan sebagai aset jika manfaat yang timbul dari pengembangan sumber daya manusia dapat dinikmati sekarang atau di masa depan.

Danaei et al. (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa nilai sumber daya manusia yang tidak diakui sebagai aset dalam laporan keuangan menyulitkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu entitas. Sumber daya manusia yang diperlakukan sebagai beban mengakibatkan perhitungan laporan posisi keuangan dan laporan laba rugi yang bias. Pada laporan posisi keuangan, tanpa adanya nilai sumber daya manusia pada aktiva, berdampak tidak terindikasinya investasi perusahaan pada sumber daya manusia. Di sisi lain, dalam

perhitungan laporan laba rugi, disebabkan oleh seluruh pengeluaran yang difokuskan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai beban selama periode berjalan, daripada mengkapitalisasi nilai manusia selama masa manfaat yang diharapkan (Safarida dan Siregar, 2020).

Berdasarkan hal tersebut dan masih sedikitnya riset terkait modal manusia (*human capital*) pada industri hiburan Korea Selatan, penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian tentang bagaimana pengakuan dan penyajian sumber daya manusia berupa penyanyi idola yang telah menjalani proses pelatihan dan pengembangan (*trainee*) serta berhasil debut, yang mengacu pada standar dan interpretasi yang diterbitkan oleh Dewan Standar Akuntansi Internasional (*International Accounting Standards Board*) yaitu IAS 38.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengakuan dan Penyajian Sumber Daya Manusia sebagai Aset Tak Berwujud pada Laporan Keuangan Agensi *Big Four* Korea Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah disampaikan maka dirumuskan masalah pokok yang akan diteliti, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengakuan sumber daya manusia sebagai aset tak berwujud berdasarkan IAS 38 pada laporan keuangan agensi *big four* Korea Selatan?
2. Bagaimana penyajian sumber daya manusia sebagai aset tak berwujud berdasarkan IAS 38 pada laporan keuangan agensi *big four* Korea Selatan?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis membuat pembahasan terhadap ruang lingkup pembatasan:

1. Pembatasan hanya akan dilakukan terhadap beberapa agensi yang bergerak di bidang industri hiburan yang menaungi penyanyi idola serta berjenis pasar saham *Korean Composite Stock Price Index* (KOSPI) dan *Korean Securities Dealers Automated Quotations* (KOSDAQ) yang merupakan perusahaan *Go Public* dan telah terdaftar di Bursa Korea (*Korea Exchange*) yang memiliki reputasi tertinggi di Korea Selatan. Untuk mendapatkan gambaran masalah dan pembahasannya, peneliti mengambil sampel untuk agensi hiburan *big four* di Korea Selatan yang berfokus pada laporan keuangan yaitu YG Entertainment, SM Entertainment, JYP Entertainment, dan HYBE Corporation.
2. Pembatasan hanya akan dilakukan pada tiga jenis laporan keuangan yang dilaporkan masing-masing agensi, yaitu laporan posisi keuangan, laporan laba rugi komprehensif, dan catatan atas laporan keuangan.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengakuan sumber daya manusia sebagai aset tak berwujud berdasarkan IAS 38 pada laporan keuangan agensi *big four* Korea Selatan.

2. Untuk mengetahui bagaimana penyajian sumber daya manusia sebagai aset tak berwujud berdasarkan IAS 38 pada laporan keuangan agensi *big four* Korea Selatan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori, khususnya dalam bidang akuntansi sumber daya manusia dan akuntansi aset tak berwujud.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan penerapan dan penjabaran mengenai pengakuan dan penyajian sumber daya manusia sebagai aset tak berwujud pada laporan keuangan agensi *big four* Korea Selatan.
3. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan mengenai penyajian modal manusia yang masuk ke dalam komponen aset, dan bukan sebagai beban perusahaan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang akuntansi sumber daya manusia dan akuntansi aset tak berwujud.
2. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat disajikan referensi untuk penelitian mengenai akuntansi sumber daya manusia karena penelitian yang berkaitan dengan akuntansi sumber daya manusia sebagai aset dan bukan beban belum banyak diteliti.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar penulisan dalam penelitian ini mudah dipahami, maka peneliti menguraikan dalam bab-bab berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori-teori yang menjadi dasar penelitian ini. Dari teori tersebut digunakan untuk menganalisis permasalahan pada penelitian ini. Bab ini terdiri dari landasan teori, kerangka pemikiran dan hasil penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta jadwal pelaksanaan penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil dan pembahasan terkait dengan analisis hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian dan saran terhadap penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 *Resource Based Eview (RBV)*

Resource based eview merupakan kerangka kerja manajemen yang digunakan untuk menentukan sumber daya strategis yang dapat digunakan perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif (Ghozali, 2020). RBV berfokus pada sumber daya internal organisasi sebagai sarana untuk mengatur proses dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Barney dalam Ghozali (2020) berpendapat bahwa untuk memiliki potensi sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, sumber daya harus bernilai, langka, tidak dapat ditiru secara sempurna dan tidak dapat digantikan. RBV menunjukkan bahwa organisasi harus mengembangkan kompetensi dan spesifikasi bisnis yang memungkinkan mereka untuk mengungguli pesaing dengan melakukan sesuatu secara berbeda.

Poin kunci yang muncul dari pandangan berbasis sumber daya (RBV) adalah tidak semua sumber daya memiliki potensi untuk menjadi sumber keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif tergantung pada sejauh mana sumber daya dapat ditiru atau diganti. Barney dalam Ghozali (2020) menunjukkan bahwa dalam praktiknya bisa sangat sulit untuk memahami hubungan sebab akibat antara sumber keuntungan dan strategi yang sukses. Terdapat beberapa klasifikasi sumber daya perusahaan yang berwujud, dan tak berwujud:

1. Sumber daya berwujud (*tangible*) terdiri dari aset fisik seperti sumber daya keuangan dan sumber daya manusia termasuk *real estate*, mesin bahan baku, pabrik, inventaris, merek, paten dan merek dagang serta uang tunai.
2. Sumber daya tak berwujud (*intangible*) dapat tertanam dalam rutinitas atau praktik organisasi seperti reputasi, budaya, pengetahuan atau pengetahuan organisasi, pengalaman, hubungan dengan pelanggan, pemasok, atau pemangku kepentingan utama lainnya.

Menurut Barney dalam Ghazali (2020) sumber daya yang berharga harus memungkinkan perusahaan untuk melakukan sesuatu dengan cara yang mengarah pada penjualan tinggi, biaya rendah, *margin* tinggi, atau menambah nilai keuangan bagi perusahaan. Sumber daya berharga jika mampu membuat perusahaan menerapkan strategi yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi. RBV membantu manajer perusahaan memahami mengapa kompetensi dapat dianggap sebagai aset bisnis terpenting sambil memahami bagaimana aset ini dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja bisnis (Barney dalam Ghazali, 2020).

2.1.2 Laporan Keuangan

2.1.2.1 Pengertian Laporan Keuangan

Menurut Alibhai et al. (2021) laporan keuangan adalah fitur utama dari pelaporan keuangan di mana suatu entitas mengkomunikasikan informasi keuangannya kepada pihak eksternal. Kerangka konseptual *International Accounting Standard Board* (IASB) menjelaskan konsep dasar yang digunakan untuk menyusun laporan keuangan yaitu dengan mendefinisikan tujuan laporan

keuangan yang terdiri atas karakteristik kualitatif dan elemen dasar laporan keuangan.

Menurut Werastuti et al. (2022) laporan keuangan merupakan sumber utama informasi keuangan bagi sebagian besar pengambil keputusan dan merupakan indikator pertama kinerja perusahaan. Laporan keuangan akan memberi gambaran lengkap tentang keadaan dan risiko masalah di masa depan. Pengertian laporan keuangan menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) dalam Standar Akuntansi Keuangan (SAK) No.1 yaitu laporan keuangan merupakan bagian dari proses pelaporan keuangan dan laporan keuangan merupakan penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan dari suatu entitas.

Menurut Hery (2016) laporan keuangan pada dasarnya merupakan hasil dari proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengkomunikasikan data keuangan kepada pemangku kepentingan. Dengan kata lain, laporan keuangan berfungsi sebagai alat informasi yang menghubungkan perusahaan dengan pemangku kepentingan, serta menunjukkan kesehatan keuangan dan kinerja perusahaan.

Menurut Arum et al. (2022) laporan keuangan sangat penting bagi manajemen suatu perusahaan, terutama untuk pengambilan keputusan dan penyusunan rencana. Dengan demikian, informasi akuntansi yang diperoleh harus memenuhi kriteria tertentu. Seperti yang dijelaskan oleh *Financial Accounting Standard Board* (FASB), kriteria utama informasi akuntansi adalah berguna untuk pengambilan keputusan.

2.1.2.2 Tujuan Laporan Keuangan

Menurut Sudarmanto et al. (2022) tujuan laporan keuangan yaitu untuk memberikan informasi kepada pihak yang membutuhkan situasi perusahaan, yang berfokus pada angka dalam satuan moneter. Secara umum, tujuan laporan keuangan:

1. Sumber Informasi (*Screening*), analisis hanya dilakukan atas dasar laporan keuangan, sehingga seorang analis tidak perlu terjun observasi ke lapangan untuk mengetahui situasi dan kondisi perusahaan yang akan dianalisis.
2. Pemahaman (*Understanding*), analisis dilakukan dengan memahami perusahaan, keadaan keuangan dan industri usahanya, serta hasil usahanya.
3. Prediksi (*Forecasting*), analisis digunakan untuk memprediksi kondisi perusahaan di masa mendatang.
4. Diagnosis (*Diagnose*), analisis digunakan untuk melihat kemungkinan adanya masalah, baik dalam manajemen maupun masalah lain pada internal perusahaan.
5. Evaluasi (*Evaluation*), analisis digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perusahaan, termasuk manajemen dalam meningkatkan tujuan bisnis secara efisien.

Menurut Kasmir (2019) terdapat beberapa tujuan diadakannya penyusunan laporan keuangan, yaitu:

1. Untuk memberikan informasi tentang jenis dan jumlah harta kekayaan (aset) yang dimiliki perusahaan saat ini.

2. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah kewajiban, serta modal saat ini yang dimiliki oleh perusahaan.
3. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah pendapatan yang diperoleh dalam periode tertentu.
4. Memberikan informasi tentang besarnya beban dan jenis biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu.
5. Memberikan informasi tentang perubahan yang terjadi pada aktiva, kewajiban, ekuitas perusahaan.
6. Memberikan informasi mengenai kinerja manajemen perusahaan dalam satu periode.
7. Memberikan informasi atas laporan keuangan.
8. Informasi keuangan lainnya.

2.1.2.3 Jenis Laporan Keuangan

Menurut Arum et al. (2022) terdapat lima jenis laporan keuangan yang digunakan oleh perusahaan:

1. Laporan Posisi Keuangan

Laporan posisi keuangan digunakan untuk mengetahui kondisi keuangan perusahaan yang sebenarnya. Laporan keuangan akan mencerminkan keadaan keuangan perusahaan. Laporan posisi keuangan memiliki beberapa jenis informasi penting yang berkaitan dengan perusahaan. Informasi penting ini mencakup rincian pemegang saham, kreditur, tanggung jawab untuk mematuhi peraturan pemerintah, serta informasi penting lainnya. Berdasarkan kepentingan tersebut, jenis pelaporan

keuangan ini bersifat rahasia dan hanya pihak yang memiliki wewenang khusus yang dapat menerima dan memahami isi laporan yang dihasilkan. Pasalnya, semua informasi dalam jenis laporan keuangan ini berperan penting dalam menjaga keberlangsungan bisnis, agar tetap berjalan sesuai yang diharapkan.

2. Laporan Laba Rugi

Jenis laporan keuangan ini dibuat oleh pihak manajemen perusahaan untuk dapat mengetahui secara rinci pemasukan dan pengeluaran perusahaan. Secara garis besar, isi laporan mencakup data terkait pendapatan dan pengeluaran yang ditanggung perusahaan selama menjalankan bisnisnya. Laporan laba rugi memungkinkan pemangku kepentingan (*stakeholders*) untuk mengetahui kondisi keuangan perusahaan periode terbaru, agar digunakan sebagai acuan evaluasi untuk menentukan tahap selanjutnya, serta menentukan kebijakan yang tepat untuk perkembangan perusahaan di masa mendatang. Umumnya, jenis laporan keuangan ini disusun pada akhir bulan atau akhir tahun.

3. Laporan Perubahan Ekuitas

Laporan perubahan ekuitas diperlukan oleh perusahaan publik, karena sebagian besar perusahaan publik memiliki struktur kepemilikan yang relatif kompleks dan luas. Laporan keuangan jenis ini bertujuan untuk melaporkan perubahan modal kerja yang berasal dari dana investasi selama suatu periode. Pada jenis laporan keuangan ini, manajemen juga dapat mengetahui rinci perhitungan saat melakukan pembayaran dividen

kepada pemegang saham atau investor yang terdaftar resmi, serta aset yang dimiliki perusahaan.

4. Laporan Arus Kas

Jenis laporan keuangan ini biasa disebut *cash flow*. Secara garis besar, laporan keuangan ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang pemasukan dan pengeluaran uang selama satu periode. Laporan arus kas berperan penting sebagai strategi dalam menghadapi peluang bisnis baru yang muncul sebagai akibat dari tren yang berkembang di lingkungan masyarakat. Laporan keuangan ini membantu ketika manajemen perlu mengevaluasi struktur keuangan dan kekayaan bersih perusahaan. Laporan arus kas dibagi menjadi dua jenis, yaitu arus kas langsung dan arus kas tidak langsung. Untuk arus kas langsung biasanya berisi informasi yang hanya memuat perhitungan transaksi tunai untuk arus kas dari sisi operasional. Sementara itu, arus kas tidak langsung mencakup laporan perhitungan laba bersih sebagai dasar pendapatan arus kas.

5. Catatan Atas Laporan Keuangan

Jenis laporan ini bukanlah sesuatu yang wajib dibuat oleh perusahaan, karena perusahaan yang membuat jenis laporan ini merupakan perusahaan berskala besar dan sudah terbuka (*public companies*). Laporan ini bertujuan untuk memberikan penjelasan rinci tentang hal-hal yang termasuk dalam jenis laporan keuangan lainnya.

2.1.2.4 Karakteristik Kualitatif Laporan Keuangan

Menurut Alibhai et al. (2021) karakteristik kualitatif mengidentifikasi informasi berguna dalam pelaporan keuangan. Karakteristik kualitatif laporan keuangan terdiri atas:

1. Karakteristik Kualitatif Fundamental (*Fundamental Qualitative Characteristics*).

Karakteristik kualitatif fundamental adalah relevan (*relevant*) dan dapat dipercaya (*faithful representation*). Informasi keuangan berguna apabila memiliki karakteristik tersebut.

2. Karakteristik Kualitatif Peningkat (*Enhancing Qualitative Characteristics*).

Karakteristik kualitatif peningkat adalah keterbandingan (*comparability*), keterverifikasian (*verifiability*), ketepatanwaktuan (*timeliness*), dan keterpahaman (*understandability*). Meningkatkan kegunaan informasi apabila memiliki karakteristik ini.

Karakteristik kualitatif fundamental (*fundamental qualitative characteristics*) dijelaskan sebagai berikut:

1. Relevan

Informasi keuangan yang relevan dapat membuat perbedaan dalam pengambilan keputusan. Informasi dapat membuat perbedaan jika memiliki nilai prediktif, nilai konfirmasi atau keduanya. Informasi keuangan memiliki nilai prediktif jika dapat digunakan sebagai *input* proses untuk memprediksi hasil di masa yang akan datang dan memiliki nilai konfirmasi jika mengkonfirmasi atau mengubah evaluasi sebelumnya.

Materialitas termasuk dalam relevan. Informasi adalah *material* jika salah menyatakannya, yang dapat mempengaruhi keputusan pengguna (*stakeholders*)

2. Dapat Dipercaya

Dapat dipercaya dicapai ketika informasi lengkap, netral dan bebas dari kesalahan. Penggambaran yang lengkap mencakup semua informasi yang diperlukan untuk memahami fenomena ekonomi yang sedang dipertimbangkan, termasuk uraian dan penjelasan yang diperlukan. Penggambaran yang netral adalah penggambaran yang tidak bias dalam pemilihan atau penyajian informasi keuangan. Netral didukung oleh penerapan kehati-hatian, yang berarti aset dan pendapatan tidak dilebih-lebihkan, dan kewajiban serta beban tidak dikecilkan. “*Free from error*” berarti tidak ada kesalahan atau kelalaian dalam deskripsi fenomena dan dalam proses yang diterapkan.

Karakteristik Kualitatif Peningkat (*Enhancing Qualitative Characteristics*)

dijelaskan sebagai berikut:

1. Keterbandingan

Keterbandingan memungkinkan pengguna untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan laporan keuangan yang terjadi saat ini dan laporan keuangan sebelumnya yang telah dibuat.

2. Keterverifikasian

Keterverifikasian membantu meyakinkan pengguna bahwa informasi mewakili secara tepat fenomena ekonomi yang dimaksudkan untuk

disajikan tanpa kesalahan atau bias material, serta pengakuan atau metode pengukuran yang tepat telah diterapkan tanpa kesalahan. Sehingga, pengguna dapat mengandalkan informasi tersebut.

3. Ketepatanwaktuan

Informasi diberikan kepada pengguna tepat waktu agar dapat mempengaruhi keputusan mereka. Umumnya, semakin tua informasinya semakin kurang bermanfaat bagi pengguna.

4. Keterpahaman

Keterpahaman adalah mengklasifikasikan, mengkarakterisasi, dan menyajikan informasi secara jelas dan ringkas. Keterpahaman memungkinkan pengguna memiliki pengetahuan tentang bisnis, kegiatan ekonomi, serta pelaporan keuangan, untuk memperoleh wawasan tentang informasi keuangan.

2.1.3 Akuntansi Aset Tak Berwujud

Menurut *International Accounting Standards Board (IASB) standard 38* (IAS 38) dalam Bohušová dan Svoboda (2018) mendefinisikan aset tak berwujud sebagai aset non moneter yang dapat diidentifikasi tanpa substansi fisik. IAS 38 mendefinisikan aset tak berwujud sebagai pengetahuan ilmiah, desain dan implementasi proses atau sistem baru, lisensi, kekayaan intelektual, pengetahuan pasar, loyalitas pelanggan, dan daftar pelanggan, namun tidak semua item tersebut memenuhi kriteria untuk pengakuan. Kriteria tersebut mensyaratkan peristiwa masa lalu yang dikendalikan entitas dan dari manfaat ekonomi masa depan yang

diharapkan mengalir ke entitas. Contoh aset tak berwujud menurut IAS 38 yaitu perangkat lunak komputer, hak cipta dan paten.

Menurut Firmansyah et al. (2020) sebuah aktiva dapat diidentifikasi apabila bisa dipisahkan atau bisa dibedakan dari entitas yang dijual, dialihkan, dilisensikan, disewakan atau ditukar, baik secara tersendiri atau bersama-sama dengan kontrak terkait, aktiva atau kewajiban yang dapat diidentifikasi, terlepas dari apakah entitas bermaksud melakukannya, atau aktiva yang timbul dari hak kontrak atau hak hukum lainnya, baik hak tersebut dapat dialihkan atau dipisahkan dari entitas atau dari hak dan liabilitas lain. Sementara, menurut Weygandt et al. (2018) jenis aset tak berwujud terdiri atas:

1. Paten (*Patent*)

Paten merupakan hak eksklusif yang diberikan oleh kantor paten yang memungkinkan penerima untuk membuat, menjual, atau mengendalikan paten selama beberapa tahun sejak tanggal pemberian. Masa manfaat hukum ini terkadang bervariasi dari satu negara ke negara lain, tetapi masa manfaat hukum di berbagai negara adalah 20 tahun. Paten tidak dapat diperbarui.

2. Hak Cipta (*Copyright*)

Pemerintah menyediakan hak cipta, yang dapat memberikan pemilik hak eksklusif untuk mereproduksi dan menjual karya seni atau publikasi. Hak cipta diberikan selama umur pencipta ditambah jumlah tahun tertentu, yang mungkin berbeda di setiap negara, tetapi biasanya 70 tahun. Masa manfaat hak cipta umumnya jauh lebih singkat daripada masa manfaat

hukumnya. Itulah sebabnya, hak cipta biasanya diamortisasi dalam waktu yang relatif singkat.

3. Merek Dagang (*Trademark*)

Merek dagang atau nama dagang (*trade name*) merupakan kata, frasa, sajak, atau elemen yang mengidentifikasi perusahaan atau produk tertentu. Nama dagang seperti Big Mac dan Coca-Cola memudahkan identifikasi produk. Pencipta atau pengguna asli dapat memperoleh hak hukum eksklusif atas merek dagang dengan mendaftarkannya ke kantor paten atau lembaga pemerintah serupa. Pendaftaran memberikan perlindungan selama beberapa tahun, yang dapat bervariasi di setiap negara, tetapi biasanya 20 tahun. Pendaftaran dapat diperpanjang tanpa batas waktu selama merek atau nama dagang digunakan.

4. Waralaba (*Franchise*) dan Lisensi (*Licence*)

Waralaba merupakan pengaturan kontraktual antara pemberi waralaba (*franchisor*) dan penerima waralaba (*franchise*). Pemberi waralaba memberikan hak kepada penerima waralaba untuk menjual produk tertentu, layanan tertentu, atau terus menggunakan merek dagang di wilayah tertentu. Jenis waralaba lainnya adalah waralaba yang dibuat antara lembaga pemerintah (biasanya kota madya) dan perusahaan. Contohnya termasuk penggunaan jalan kota untuk layanan bus atau taksi, penggunaan lahan publik untuk telepon dan saluran listrik, dan penggunaan siaran udara untuk siaran radio atau TV. Hal itu disebut lisensi waralaba dan lisensi dapat diberikan untuk jangka waktu tertentu, tanpa batas waktu atau

terus-menerus. Ketika perusahaan dapat mengidentifikasi biaya perolehan dengan pembelian waralaba atau lisensi, perusahaan harus mengakui aset tak berwujud.

5. *Goodwill*

Goodwill adalah aset tak berwujud terbesar yang muncul pada laporan posisi keuangan perusahaan. *Goodwill* merupakan nilai menguntungkan yang terkait dengan bisnis yang tidak terkait dengan aset spesifik lainnya. *Goodwill* hanya dapat diidentifikasi dengan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan mencatat *goodwill* jika seluruh bisnis dibeli. Dalam hal ini, *goodwill* merupakan selisih lebih antara nilai wajar aset neto (aset dikurangi kewajiban) yang diperoleh.

Menurut Alibhai et al. (2021) kriteria utama untuk menentukan apakah aset tak berwujud harus diakui adalah aset tak berwujud dapat diidentifikasi secara terpisah dari aspek lain dari entitas bisnis, penggunaan aset tak berwujud dapat dikendalikan oleh entitas sebagai akibat dari peristiwa masa lalu, manfaat ekonomi masa depan diharapkan mengalir ke entitas, serta biaya perolehan aset dapat diukur secara andal.

1. Identifikasi

International Accounting Standard (IAS) 38 menyatakan aset tak berwujud memenuhi persyaratan identifikasi, jika:

- a. Dapat dipisahkan, yaitu dapat dipisahkan atau dibagi dari entitas, dijual, dialihkan, dilisensikan, disewakan atau ditukar, baik secara individu atau bersama-sama dengan kontrak terkait, aset atau liabilitas.

- b. Hak tersebut timbul dari hak kontraktual atau hak hukum lainnya, terlepas apakah hak tersebut dapat dialihkan atau dipisahkan dari entitas atau dari hak dan kewajiban lainnya.

Sifat aset tak berwujud seperti yang telah dibahas di atas terkadang tidak dikenali pada saat mereka muncul. Biaya untuk menciptakan hal tidak berwujud biasanya dibebankan dari tahun ke tahun (misalnya, sebagai biaya penelitian atau biaya periode lainnya) sebelum aset diciptakan.

2. Kontrol

Ketentuan IAS 38 mensyaratkan bahwa entitas harus berada dalam posisi untuk mengendalikan penggunaan setiap aset tak berwujud yang akan disajikan dalam laporan posisi keuangan entitas. Hak kontrol mengimplikasikan kekuatan untuk memperoleh manfaat ekonomi masa depan dari aset serta membatasi akses pihak lain atas manfaat tersebut. Biasanya, entitas mendaftarkan paten, hak cipta, dan lainnya untuk memastikan kendali atas aset tak berwujud, meskipun entitas sering kali harus terlibat dalam litigasi untuk mempertahankan kendali tersebut. Paten memberikan kepada pemilik terdaftar (atau penerima lisensi) hak eksklusif untuk menggunakan produk tanpa campur tangan dari pihak lain.

Berbeda dengan aset tak berwujud yang timbul dari pengetahuan teknis staf, loyalitas pelanggan, manfaat pelatihan jangka panjang, yang akan mengalami kesulitan memenuhi kriteria pengakuan ini meskipun manfaat ekonomi masa depan akan diperoleh atau mengalir ke entitas. Hal ini karena

entitas akan merasa tidak mungkin untuk sepenuhnya mengendalikan sumber daya ini.

3. Manfaat Ekonomi Masa Depan

Suatu aset diakui jika kemungkinan besar manfaat ekonomi masa depan akan mengalir ke entitas, dan biaya perolehan aset dapat diukur secara andal. Jika arus kas masa depan lebih mungkin terjadi daripada tidak, item tersebut diakui, tetapi jika arus kas kecil kemungkinannya terjadi, maka tidak diakui.

Menurut Wealtherly (2003) dalam Kasmawati (2017) terdapat nilai enititas yang didasarkan pada tiga komponen aset:

1. Aset keuangan atau biasa dikenal dengan modal keuangan, seperti uang tunai, dan surat berharga.
2. Aset fisik atau biasa dikenal dengan aset berwujud, seperti peralatan, bangunan, dan tanah.
3. Aset tak berwujud, yaitu modal organisasi, seperti aliansi bisnis, modal pelanggan, merek, reputasi kualitas dan layanan, modal intelektual (paten, desain produk, teknologi), *goodwill* dan modal manusia.

Menurut Kieso et al. (2017) penyajian aset tak berwujud dicatat dalam laporan posisi keuangan, laporan laba rugi, dan catatan atas laporan keuangan. Semua aset tak berwujud selain *goodwill* dilaporkan dan diungkapkan secara terpisah, karena *goodwill* memiliki bentuk yang berbeda dari aset tak berwujud lainnya. Beban amortisasi dan penurunan nilai aset tak berwujud sebagai bagian dari aktivitas bisnis diakui dalam laporan laba rugi. Selanjutnya, semua informasi

mengenai aset tak berwujud yang diperoleh, total biaya amortisasi, perubahan jumlah pencatatan *goodwill* selama periode berjalan diungkapkan dalam catatan atas laporan keuangan.

2.1.4 Sumber Daya Manusia

Menurut Rodhe, dkk (1976) dalam Mamulati et al. (2016) sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi perusahaan, sehingga karyawan yang *loyal* dianggap sebagai aset penting dibandingkan dengan persediaan barang, karena sumber daya manusia mampu memberikan manfaat melebihi apa yang diberikan oleh sumber daya material. Sumber daya manusia merupakan modal yang terus berkembang dari waktu ke waktu. Keunggulan modal manusia dibandingkan faktor produksi lainnya dalam strategi bersaing antara lain kemampuan berinovasi dan berwirausaha, berkualitas unik, keahlian khusus, dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan (Kasmawati, 2017).

Menurut Karmana et al. (2021) sumber daya manusia dalam perusahaan adalah aset yang berharga, karena tanpa sumber daya manusia, aset lain seperti peralatan dan mesin tidak akan berfungsi. Seorang manusia yang menjalankan perusahaan sehingga perusahaan memperoleh nilai tambah. Kegiatan pelatihan erat kaitannya dengan sumber daya manusia, karena tujuan pelatihan untuk meningkatkan nilai sumber daya manusia perusahaan. Peningkatan nilai sumber daya manusia dengan berbagai jenis pelatihan dapat membentuk modal manusia.

Menurut Putri et al. (2022) sumber daya manusia adalah rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan dengan tujuan memastikan penggunaan

keahlian manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk dapat dikatakan sebagai suatu perusahaan, harus memiliki anggota. Sebuah perusahaan harus memiliki minimal dua atau lebih anggota. Sumber daya manusia terbagi atas dua kriteria, yaitu konsep mikro dan makro. Sumber daya manusia berbasis mikro adalah individu yang bekerja dan bergabung dengan suatu perusahaan dan dapat dianggap sebagai karyawan, buruh, dan pekerja. Sementara sumber daya manusia berbasis makro merupakan warga negara dari suatu negara yang telah melewati usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

2.1.5 Akuntansi Sumber Daya Manusia

2.1.5.1 Sejarah Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut Ikhsan (2008) dalam Darma (2020) konsep akuntansi sumber daya manusia awalnya dikembangkan pada tahun 1691 oleh Sir William Petty. Ketika pada tahun 1961, Rensis Likert dari Amerika Serikat, bersama para perintis dan ilmuwan lainnya, menyebut kegagalan sistem akuntansi dalam menyajikan, menginformasikan dan mengenali sumber daya manusia secara tidak tepat yang mengakibatkan penarikan kesimpulan yang salah, hal ini berkaitan dengan keuntungan dan kerugian jangka panjang perusahaan, efektivitas dan efisiensi, manajemen bisnis dan motivasi karyawan. Berikut tahapan sejarah pengembangan akuntansi sumber daya manusia:

1. Fase Pertama pada tahun 1960-1966

Tahap ini ditandai dengan munculnya minat terhadap konsep dasar akuntansi sumber daya manusia dan minat untuk membangun kerangka

teori akuntansi sumber daya manusia. Awalnya, dorongan untuk pengembangan akuntansi sumber daya manusia berasal dari beberapa sumber, termasuk teori ekonomi modal manusia, fokus psikolog organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan, dan perspektif sumber daya manusia baru.

2. Fase Kedua pada tahun 1966 – 1971

Fase ini telah memasuki periode penelitian akademik yang bertujuan untuk mengembangkan dan menilai validitas model pengukuran biaya sumber daya manusia (biaya historis atau biaya pengganti) serta nilai (moneter dan non moneter). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk merumuskan manfaat saat ini dan potensi akuntansi sumber daya manusia sebagai alat bagi profesional sumber daya manusia, manajer lini dan pengguna eksternal informasi keuangan di perusahaan.

3. Fase Ketiga pada tahun 1971 – 1976

Periode ini mencakup banyak penelitian ilmiah di dunia Barat, seperti Australia dan Jepang. Selama periode ini, terjadi peningkatan upaya penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam operasional perusahaan. Selama fase ketiga ini, penelitian melibatkan penilaian dampak potensial dari informasi akuntansi sumber daya manusia pada keputusan oleh profesional sumber daya manusia, manajer lini dan investor. Fase ini mencakup pengembangan konsep dan ide berkelanjutan, serta model untuk mengukur dan menghitung biaya dan nilai sumber daya manusia.

4. Fase Keempat pada tahun 1976 – 1980

Ini adalah periode berkurangnya minat di kalangan ilmuwan dan akademisi dalam bisnis. Alasan menurunnya minat para ilmuwan dan akademisi adalah bahwa banyak penelitian pendahuluan yang relatif mudah untuk diselesaikan. Meskipun penelitian diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia dianggap kompleks, namun hanya dapat diselesaikan oleh kalangan akademisi yang relatif sedikit dan memerlukan kerjasama dengan perusahaan dan organisasi yang ingin memberikan layanan sebagai tempat penelitian untuk studi terapan.

5. Fase Kelima pada tahun 1980 – Sekarang

Fase kelima adalah awal dari minat baru pada teori dan praktik akuntansi sumber daya manusia. Meskipun diketahui bahwa minat telah menurun akhir-akhir ini, namun tidak sepenuhnya mati. Terdapat periode awal inovasi pada 1980-an. Saat itu, telah terjadi penambahan sejumlah studi baru terkait dengan pengembangan dan penerapan akuntansi sumber daya manusia. Oleh karena itu, terdapat peningkatan (walaupun relatif kecil) untuk menerapkan akuntansi sumber daya manusia oleh perusahaan dan organisasi terkemuka.

2.1.5.2 Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut Komite Akuntansi Sumber Daya Manusia dari *American Accounting Association* dalam Fismawati et al. (2019) akuntansi sumber daya manusia yaitu proses mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia dan mengkomunikasikan informasi kepada pihak yang berkepentingan.

Menurut Ketut et al. (2017) dalam Muawanah et al. (2022) akuntansi sumber daya manusia adalah pengguna yang diakui sebagai modal atau aset bisnis. Keberadaan konsep ini dalam teori ekonomi menetapkan bahwa setiap manusia memiliki keahlian, pengetahuan, dan pengalaman. Perkembangan ilmu pengetahuan yang pesat, kebutuhan akan sumber daya manusia menjadi dasar kebutuhan akan modal manusia, yang merupakan salah satu aset penting dan berharga dalam bisnis dagang, manufaktur, jasa terutama modal intelektual sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian, semua biaya yang diperlukan untuk melatih, merekrut dan memperkuat sumber daya manusia, dicatat sebagai investasi bisnis.

Menurut Naukoko (2014) akuntansi sumber daya manusia sebagai bidang akuntansi yang berfokus pada manusia sebagai alat suatu organisasi yang harus terukur dan dapat dilaporkan. Pengukuran yang digunakan pada akuntansi sumber daya manusia tidak hanya didasarkan pada biaya operasional, melainkan pada biaya atau belanja modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dinilai dari proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan kemampuan karyawan, sehingga pengembangan nilai sumber daya manusia sebagai aset dalam suatu organisasi dapat diketahui dalam jangka waktu tertentu.

2.1.5.3 Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut Adhariani (2021) akuntansi sumber daya manusia dapat memberikan informasi yang berguna bagi pengguna laporan keuangan. Perusahaan dapat mengkapitalisasi investasi sumber daya manusia daripada digunakan sebagai pengurang (beban) dalam menghitung laba rugi. Hal ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Jelil et al. (2014), akuntansi sumber daya manusia berguna sebagai alat manajerial untuk membantu membuat keputusan manajerial yang akan menguntungkan tujuan strategis jangka panjang dan profitabilitas perusahaan.

Menurut Davoodian dan Dasineh (2021) tujuan umum akuntansi sumber daya manusia dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Mencatat nilai ekonomi sumber daya manusia dalam laporan keuangan.
2. Menghitung jumlah yang diinvestasikan dalam sumber daya manusia pada organisasi.
3. Menggunakan akuntansi sumber daya manusia sebagai alat manajemen untuk meningkatkan efisiensi manajemen.
4. Menyadari pentingnya nilai sumber daya manusia sebagai sumber daya perusahaan.
5. Menghitung jumlah nilai yang diciptakan dalam sumber daya keuangan dan sumber daya fisik oleh sumber daya manusia.
6. Identifikasi keuntungan non-operasional dan produktivitas investasi dalam sumber daya manusia.
7. Menciptakan strategis tentang sumber daya manusia.
8. Perencanaan dan pengambilan keputusan yang lebih baik tentang karyawan.

Menurut Davoodian dan Dasineh (2021) sebagai tambahan karena pengaplikasiannya, akuntansi sumber daya manusia umumnya memiliki dua tujuan:

1. Menunjukkan cara berpikir yang benar kepada manajemen organisasi untuk mengetahui manusia merupakan sumber daya organisasi yang berharga dan keputusan harus dibuat dengan mempertimbangkan nilai dan biaya sumber daya manusia.
2. Menyediakan informasi yang diperlukan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien oleh manajemen

2.1.5.4 Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut Darma (2020) terdapat tiga poin penting dalam perlakuan akuntansi sumber daya manusia:

1. Investasi dalam Sumber Daya Manusia

Sebagai suatu investasi, aset sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang, walaupun sebagai investasi karena sifatnya yang spesifik, aset tersebut di amortisasi sesuai dengan komponen biaya yang diakui melalui laba rugi dimana aset tersebut digunakan. Amortisasi bertujuan untuk membandingkan pemakaian aset dengan manfaat yang diperoleh. Sejak pembentukan modal manusia diakui sebagai aset, biaya modal manusia tidak dibebankan pada periode dimana mereka muncul, tetapi diamortisasi selama kurang dari lima tahun.

2. Aset Tak Berwujud

Aset sumber daya manusia pada akuntansi konvensional diakui sebagai *goodwill*, karena komponen *goodwill* tertinggi adalah sumber daya manusia di perusahaan. Aset sumber daya manusia hanya memisahkan dari perkiraan *goodwill* dan kemudian berdiri sendiri sebagai aset sumber daya

manusia. Seperti estimasi aset tidak berwujud lainnya, aset sumber daya manusia di debit apabila bertambah dan di kredit apabila berkurang. Amortisasi juga diperlukan untuk aset sumber daya manusia berdasarkan masa manfaatnya.

3. Beban yang Ditangguhkan

Perlakuan sebagai beban yang ditangguhkan diakui pada akuntansi konvensional, dalam hal ini biaya yang ditangguhkan dari penelitian dan pengembangan karyawan. Namun, total biaya tidak meliputi keseluruhan aset sumber daya manusia, karena tidak termasuk biaya seleksi, pendidikan dan pelatihan. Biaya tersebut diakui sebagai komponen beban yang ditangguhkan dan aset tersebut akan diamortisasi berdasar masa manfaatnya.

2.1.6 Modal Manusia

Menurut Kuzmin et al. (2020) teori modal manusia dikembangkan secara bertahap sesuai dengan tahap perkembangan teori ekonomi dunia dan kondisi produksi sosial, dengan fokus pada kualitas intelektual, kreatif dan produktif manusia sebagai faktor utama pertumbuhan ekonomi. Pendiri teori modal manusia adalah G. Becker dan T. Schultz. T. Schultz, merupakan orang yang pertama kali menggunakan istilah modal manusia, dan mencatat bahwa pendidikan adalah bentuk modal. Menurutnya, modal manusia adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang merupakan sumber pendapatan di masa depan. Berinvestasi pada manusia setara dengan berinvestasi dalam pendidikan, perawatan kesehatan, dan sains. Modal manusia dipandang sebagai tingkat makro,

yaitu pada tingkat perekonomian negara, karena modal manusia dapat menghasilkan produk baru.

Menurut Adriani (2019) teori modal manusia adalah proses pendidikan, nilai-nilai dan keterampilan yang berguna dan dapat meningkatkan kapasitas belajar serta produktivitas. Terdapat dua kriteria utama sumber daya manusia yang saling memenuhi yaitu, keahlian awal (diperoleh atau bawaan) dan keahlian yang didapatkan melalui pelatihan di tempat kerja. Terdapat dua literatur tentang modal manusia:

1. Memperkirakan investasi dalam modal manusia dalam hal tingkat pengembalian internal.
2. Berkaitan dengan pendapatan seumur hidup.

Menurut Daulay dan Wahyudi (2020) modal manusia bagian dari modal intelektual yang didefinisikan sebagai pengetahuan dan keahlian seseorang atau kelompok yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dalam proses penciptaan nilai bagi organisasi. Modal manusia dapat dilihat sebagai kontribusi nilai tambah yang diberikan seseorang kepada kelompok atau organisasi tempat dia berada. Penciptaan nilai dalam sebuah perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia itu sendiri, tetapi juga oleh cara pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Putri et al. (2022) modal manusia adalah elemen penting dari organisasi atau perusahaan. Modal manusia merupakan kunci yang menjamin perkembangan perusahaan. Modal manusia berupa orang-orang yang ditempatkan dalam suatu perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk

mencapai tujuan organisasi. Pengembangan karyawan bukan sekedar alat, tetapi berupa modal atau aset bagi perusahaan.

2.1.7 Pengakuan Sumber Daya Manusia sebagai Aset Tak Berwujud

Sumber daya manusia yang dapat diklasifikasikan sebagai aset dan dilaporkan pada laporan posisi keuangan saat ini masih dalam perdebatan. Jika dilaporkan sebagai aset, sumber daya manusia seperti penyanyi idola harus memenuhi kriteria pengakuan sebagai aset. IAS 38 memberikan panduan bahwa laporan keuangan harus mengungkapkan panduan tentang klasifikasi aset tak berwujud dengan membedakan aset tak berwujud yang dihasilkan secara internal dari aset tak berwujud lainnya:

1. Masa manfaat atau tingkat amortisasi yang digunakan.
2. Metode amortisasi yang digunakan.
3. Nilai tercatat bruto dan akumulasi amortisasi pada awal dan akhir periode.
4. Elemen dalam laporan keuangan, dimana terdapat amortisasi aset tak berwujud.
5. Rekonsiliasi nilai tercatat pada awal dan akhir periode diantaranya dengan menunjukkan:
 - a. Penambahan aset tak berwujud yang terjadi dengan mengungkapkan secara terpisah penambahan yang timbul dari perkembangan didalam perusahaan dari kombinasi bisnis.
 - b. Penghentian dan pelepasan aset tak berwujud.
 - c. Kerugian penurunan nilai diakui dalam laporan laba rugi periode berjalan.

- d. Amortisasi diakui selama periode berjalan.
- e. Selisih kurs bersih yang timbul dari penjabaran laporan keuangan entitas asing.
- f. Perubahan lain dalam nilai tercatat selama periode berjalan. Informasi komparatif tidak diperlukan.

2.1.8 Pengungkapan dan Penyajian Sumber Daya Manusia

Menurut Hariyanto (2013) pengungkapan terhadap sumber daya manusia dalam laporan keuangan disajikan pada sisi aset pada pos investasi sumber daya manusia dan pada sisi modal pada pos modal sumber daya manusia sebesar nilai total investasi sumber daya manusia. Sementara, nilai amortisasi sumber daya manusia diakui dalam laporan laba rugi perusahaan sebagai pengurang beban operasional perusahaan, yang diperhitungkan sebesar biaya pengembangan sumber daya manusia dibagi dengan taksiran umur ekonomis sumber daya manusia pada periode yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dasgupta dalam Maheshwari et al. (2022), sumber daya manusia yang dinilai sesuai modelnya harus ditampilkan baik di sisi aktiva maupun kewajiban di laporan posisi keuangan. Pada sisi aktiva, harus dilaporkan setelah aktiva tetap sebagai aset manusia.

Menurut Weygandt et al. (2018) perusahaan menggabungkan aset tetap dan sumber daya alam dalam aset tetap dalam laporan posisi keuangan. Perusahaan menunjukkan aset tak berwujud secara terpisah. Perusahaan mengungkapkan dalam laporan posisi keuangan atau dalam catatan atas laporan keuangan dari kriteria aset, seperti tanah, bangunan, peralatan, dan akumulasi

penyusutan. Selain itu, perusahaan harus menjelaskan metode penyusutan dan amortisasi yang digunakan serta besarnya beban penyusutan dan amortisasi untuk periode tersebut.

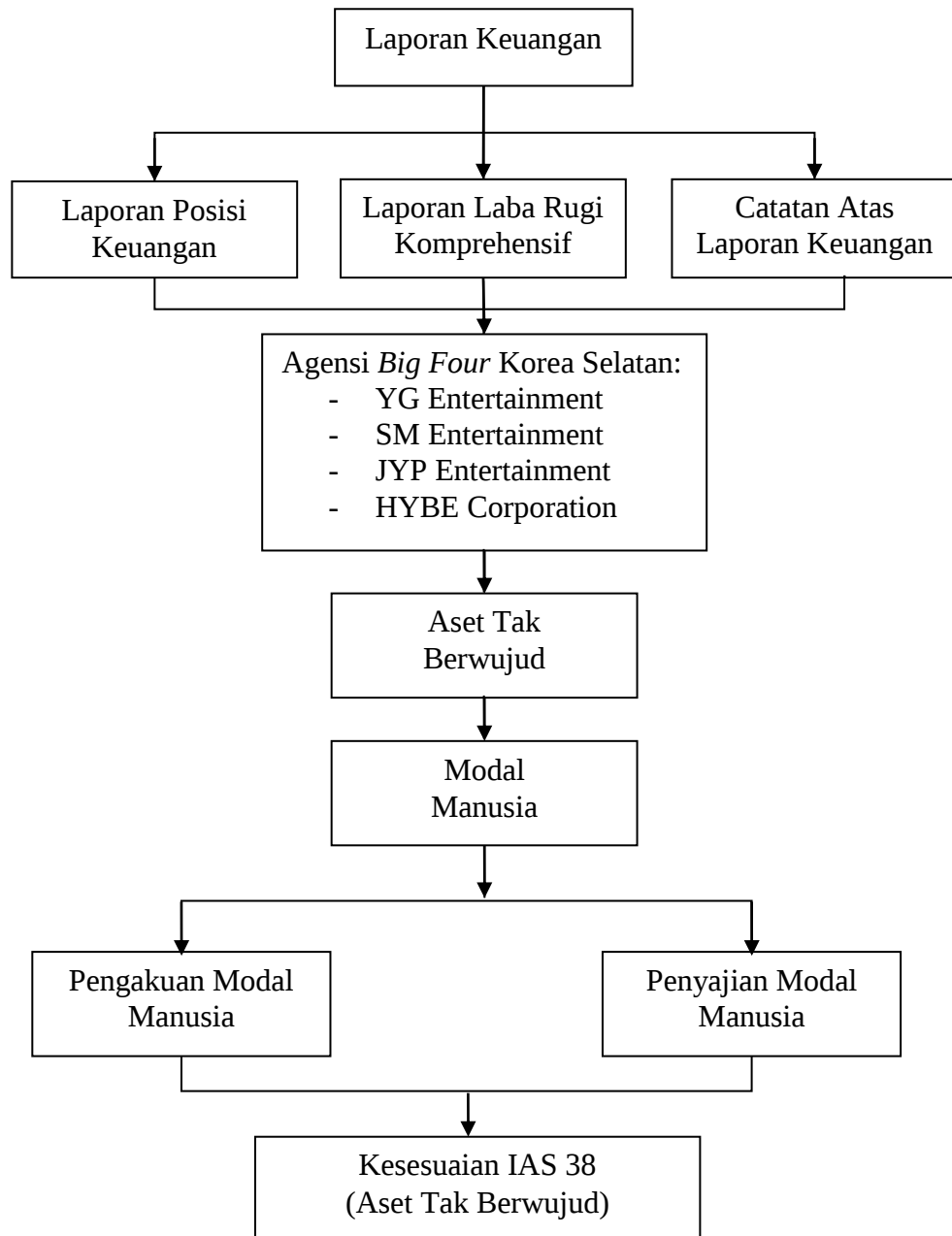
Menurut Purnama et al. (2016) terdapat empat metode yang mengharuskan penyajian investasi sumber daya manusia dalam laporan keuangan:

1. Penyajian informasi tentang investasi sumber daya manusia dalam surat dari pimpinan laporan tahunan perusahaan (*president letter*), termasuk informasi tentang pengeluaran sumber daya manusia.
2. Menyajikan informasi tentang investasi sumber daya manusia pada aset tidak berwujud (*a statement of intangibles*).
3. Menyajikan informasi tentang investasi sumber daya manusia dalam laporan kinerja perusahaan yang belum di audit yang menunjukkan investasi dalam sumber daya manusia.
4. Menyajikan informasi tentang investasi sumber daya manusia dalam laporan tahunan perusahaan dengan memasukkannya ke dalam laporan keuangan konvensional.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori di atas, dapat diketahui bahwa modal manusia atau sumber daya manusia merupakan aset perusahaan dan bukan beban perusahaan yang disajikan dalam laporan keuangan dan termasuk ke dalam komponen aset tidak berwujud. Kerangka pemikiran untuk penelitian yang diusulkan adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti (2022)

2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis melakukan kajian pustaka terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulis teliti. Hal ini dimaksudkan untuk menjadi acuan dan referensi bagi penulis.

1. Firmansyah et al. (2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amrie Firmansyah, Annisa Kurnia Sari, dan Yasmin Putri Maharani yang berjudul *Implementasi Aset Tak Berwujud PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk* bertujuan untuk mengkaji penyajian aktiva tak berwujud pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk.

Hasil penelitian menunjukkan aktiva tak berwujud PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk memiliki porsi 2,4% dari total aktiva yang dimiliki. Mayoritas aset ini adalah perangkat lunak yang terhitung 75% dari total aktiva tidak berwujud. PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk telah mengaplikasikan aset tidak berwujud sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam PSAK 1 (2016) serta PSAK 19 (2015). Dari 5 kriteria yang dinilai dalam penelitian ini, 4 kriteria telah terpenuhi, hanya saja penyajian aktiva tak berwujud dan *goodwill* dalam laporan keuangan masih belum terpenuhi (Firmansyah et al., 2020).

2. Rinaldi (2014)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi yang berjudul *Pemain Sepak Bola Sebagai Kajian Dari Akuntansi Sumber Daya Manusia* bertujuan untuk mengetahui bagaimana aset manusia diperlakukan dalam laporan keuangan, apakah aset manusia diperlakukan sebagai aset tidak berwujud dan apakah

terdapat perlakuan lain yang terkait dengan aset manusia. Selain itu, apakah terdapat cara lain untuk mengenali aset manusia ini selain aset tak berwujud.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk menentukan pemain sepak bola sebagai aset, maka pemain dapat dinilai sumber daya manusianya, yaitu banyaknya keseluruhan biaya yang dikeluarkan dan biaya diukur sebagai pengeluaran modal. Oleh karena itu, pengukuran biaya yang telah dikeluarkan dapat menghasilkan informasi yang berguna dan berguna bagi pemangku kepentingan. Aset manusia dalam laporan keuangan sepak bola dikategorikan sebagai aset tidak berwujud karena dinilai seberapa besar nilai kontrak seorang pemain yang telah dikontrak oleh klub. Sebagaimana diatur dalam IAS 38 sehubungan dengan pengakuan untuk seorang pesepak bola (Rinaldi, 2014).

3. Puspitasari et al. (2019)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kristina Puspitasari, Sasongko Budisusetyo, dan Zakiah yang berjudul *An Accounting Review Of Athletes In Ownership Of Basketball Club Assets* bertujuan untuk mengetahui perlakuan akuntansi terhadap atlet yang diakui sebagai aset klub dalam industri olahraga khususnya di Surabaya Fever Basketball Club.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Surabaya Fever Club mengakui atlet sebagai aset dan telah memenuhi klasifikasi aset. Hal ini dibuktikan dengan adanya manfaat di masa yang akan datang. Masa manfaat untuk bisnis yang timbul dari transaksi masa lalu dinyatakan dalam satuan moneter. Selain itu, atlet dinilai sebagai aset tidak berwujud karena memiliki manfaat ekonomi bagi

organisasi dan diidentifikasi tanpa bentuk fisik. Namun, tidak ada standar khusus yang menyebutkan atau membahas sumber daya manusia (Puspitasari et al., 2019).

4. Benterkia dan Benmoussa (2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nadjat Benterkia dan Kamel Benmoussa yang berjudul *Accounting For Football Player Registrations As Intangible Asset (Measurement and Disclosure)* bertujuan untuk menyajikan definisi pendaftaran pemain sebagai aset tidak berwujud. Kemudian, untuk memahami bagaimana dan jenis informasi yang diungkapkan setiap klub dalam laporan keuangan tentang nilai pendaftaran pemain.

Hasil penelitian menunjukkan hak pendaftaran pemain merupakan aset tak berwujud yang ditentukan berdasarkan jangka waktu kontrak olahraga yang ditandatangani oleh pemain. Pemain terdaftar pada harga pembelian historis termasuk biaya tambahan yang dapat diatribusikan secara langsung. Biaya perolehan seorang pemain seluruh klub diamortisasi selama periode kontraknya dengan menggunakan metode garis lurus. Namun, pengungkapan informasi keuangan berbeda secara substansial karena beberapa klub menyajikan informasi yang lebih rinci, sementara yang lain hanya menyajikan persyaratan minimum yang ditetapkan oleh UEFA dan IASB (Benterkia dan Benmoussa, 2020).

5. Limba dan Sapulette (2021)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Franco Benony Limba dan Shella Gilby Sapulette yang berjudul *European Football Player Transfer Scheme according to IFRS and IAS: Case Study on Juventus Football Club S.p.A* bertujuan untuk menganalisis skema transfer pemain sepak bola di Eropa dari

perspektif regulasi akuntansi IFRS dan IAS. Selain itu, menggunakan IFRS dan IAS sebagai kajian dalam memberikan solusi atas kegiatan transfer yang dialami oleh klub-klub Eropa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemain sepak bola Eropa dapat dikategorikan sebagai aset tidak berwujud dan mendapatkan perlakuan yang layak sebagai aset tidak berwujud. Meskipun aktivitas sepak bola berbeda dengan industri pada umumnya, skema transfer yang dilakukan oleh klub dapat dijelaskan sebagaimana diakui dalam peraturan IFRS dan IAS dan digunakan oleh klub dalam laporan keuangannya secara legal (Limba dan Sapulette, 2021).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Nugroho dan Haritanto (2022) penelitian deskriptif kuantitatif memberikan gambaran yang mendalam tentang situasi saat ini. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta dan karakteristik populasi tertentu, atau menggambarkan fenomena secara rinci.

Penelitian deskriptif untuk mendeskripsikan fenomena yang ada dalam penelitian ini. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini berupa data angka yaitu laporan keuangan.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Menurut Ambarwati (2022) data sekunder merupakan data yang tidak diambil secara langsung ke lapangan, tetapi dari sumber yang telah tersedia oleh pihak lain, seperti buku, dokumen, foto, internet, dan statistik. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini berupa laporan bisnis yang telah dilaporkan oleh agensi hiburan *big four*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari situs resmi *Data Analysis, Retrieval and Transfer System (DART) Repository of Korea's Corporate Filings* dan Pemberitahuan Standar Kontrak Eksklusif (Berpusat pada Penyanyi) yang diperoleh melalui *Ministry of Culture, Sports and Tourism (MCST)*.

Tabel 3.1
Daftar Data yang Diteliti

No	Nama Perusahaan	Jenis dan Kode Saham	Data yang Diteliti
1	YG Entertainment	KOSDAQ (122870)	Laporan Bisnis (2021.12)
2	SM Entertainment	KOSDAQ (041510)	Laporan Bisnis (2021.12)
3	JYP Entertainment	KOSDAQ (035900)	Laporan Bisnis (2021.12)
4	HYBE Corporation	KOSPI (352820)	Laporan Bisnis (2021.12)

Sumber: Data Olahan (2022)

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) teknik pengumpulan data merupakan tahap strategis dalam penelitian karena tujuan penting penelitian adalah untuk memperoleh data. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu:

1. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019) dokumen adalah catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen berupa tulisan seperti catatan harian, riwayat hidup, cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dokumen resmi laporan bisnis pada agensi YG Entertainment, SM Entertainment, JYP Entertainment, dan HYBE Corporation, serta dokumen resmi Pemberitahuan Standar Kontrak Eksklusif Penyanyi.

2. Studi Kepustakaan

Menurut Evanirosa et al. (2022) studi kepustakaan merupakan teknik yang dilakukan dengan cara meneliti dan menganalisis referensi tertulis dan

relevan. Studi kepustakaan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber jurnal, buku, serta penelitian yang berhubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan dan analisis data adalah salah satu bagian terpenting pada sebuah penelitian. Kegiatan ini dilakukan setelah peneliti memperoleh data-data yang dibutuhkan. Tujuan dilakukan analisis data yaitu untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang mudah diinterpretasikan dan mudah dipahami. Tahapan-tahapan dalam mengelola dan menganalisis data pada laporan keuangan sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data laporan bisnis tahun 2021 pada agensi YG Entertainment, SM Entertainment, JYP Entertainment, dan HYBE Corporation.
2. Mengidentifikasi aset tak berwujud, pengungkapan masa manfaat dari aset tak berwujud, metode amortisasi, dan kesesuaian pada IAS 38.
3. Mengidentifikasi nilai tercatat bersih modal manusia sebagai aset tak berwujud yang terdapat dalam catatan atas laporan keuangan untuk masing-masing agensi. Menurut Martani et al. (2018) nilai tercatat bersih aset tak berwujud dapat diketahui dengan perhitungan berikut:

Biaya Perolehan

Saldo Awal	xxx
Penambahan Aset Tak Berwujud	xxx
Saldo Akhir	xxx

Akumulasi Amortisasi

Saldo Awal	(xxx)
Beban Amortisasi	(xxx)
Saldo Akhir	(xxx)

Dikurangi: Pencadangan Penurunan Nilai (xxx)
Nilai Tercatat Bersih xxx

4. Menganalisis laporan keuangan dan catatan atas laporan keuangan yang bertujuan untuk menemukan kesesuaian pengakuan dan penyajian modal manusia sebagai aset tak berwujud pada masing-masing agensi dengan ketentuan yang terdapat didalam IAS 38 (*intangible assets*).

DAFTAR PUSTAKA

- Adhariani, D. (2021). *Akuntansi Keberlanjutan: Suatu Pengantar*. UI Publishing.
- Adriani, E. (2019). Pengukuran Modal Manusia (Suatu Studi Literatur). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 176–183.
- Alibhai, S., Bakker, E., Balasubramanian, T., Bharadva, K., Chaudhry, A., Coetsee, D., Johnstone, C., Kuria, P., Naidoo, C., Shah, D., & J, R. (2021). *Interpretation and Application of IFRS Standards*. John Wiley & Sons.
- Ambarwati. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Al Qalam Media Lestari.
- Arum, R. A., Wahyuni, Y., Ristiyana, R., Nadhiroh, U., Wisandani, I., Rachmawati, D. W., Hilda, H., Sundari, R. I., Sufyati, S., Hartatik, H., Seto, A. A., & Bakri, B. (2022). *Analisis Laporan Keuangan*. Media Sains Indonesia.
- Benterkia, N., & Benmoussa, K. (2020). Accounting For Football Player Registrations As Intangible Asset (Measurement and Disclosure). *Economic and Management Research Journal*, 14(05), 117–136.
- Bohušová, H., & Svoboda, P. (2018). Intangible Assets Reporting: The Case of Chemical and Pharmaceutical Industry in the Czech Republic. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 66(2), 431–439. <https://doi.org/10.11118/actaun201866020431>
- Danaei, A., Abdi, H., Mohagheghi, H., & Bajian, M. (2014). Human Resource Accounting and Financial Reporting. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4(1), 1565–1570.
- Darma, S. (2020). Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia sebagai Aset. *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.46367/jas.v4i1.192>
- Daulay, S. R. M., & Wahyudi, E. (2020). Analisis Pengungkapan Modal Manusia (Human Capital Disclosure): Studi pada Perusahaan Publik di Indonesia. *Jurnal Info Artha*, 4(1), 29–46. <https://doi.org/10.31092/jia.v4i1.621>
- Davoodian, N., & Dasineh, M. (2021). Identifying and Prioritizing the Obstacles to the Establishment of Human Resource Accounting Systems of Bank Mellat in Hormozgan Province. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(13), 5644–5664.
- Evanirosa, E., Bagenda, C., Hasnawati, H., Annova, F., Azizah, K., Nursaeni, N., Maisarah, M., Asdiani, A., & Shobri, M. (2022). *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*. Media Sains Indonesia.

- Firmansyah, A., Sari, A. K., & Maharani, Y. P. (2020). Implementasi Aset Tak Berwujud PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Net*, 3(1), 52–61.
- Fismawati, U., Maslichah, M., & Junaidi, J. (2019). Akuntansi Sumber Daya Manusia : Kajian Kritis atas Pengakuan Pemain Sepakbola sebagai Aset Klub Sepakbola di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi*, 08(02), 55–63.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory: Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. Yoga Pratama.
- Global Music Report. (2021). *International Federation of the Photographic Industry*.
- Go-eun, Y. (2008). *Celebrities, the higher the exclusive contract, the greater risk*. Hankyung.Com. <https://www.hankyung.com/society/article/2008071107238>
- Hafid, A., Mane, A., & Thanwain. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Sebelum dan Setelah Diterapkannya Akuntansi SDM (Studi Kasus pada PT GMF Aero Asia Makassar). *Economics Bosowa Journal*, 3(12), 147–183.
- Harini, R. I. S., Riharjo, I. B., & Priyadi, M. P. (2020). Akuntansi Sumber Daya Manusia sebagai Human Capital pada PT. PAL Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(11), 1–29.
- Hariyanto, A. (2013). Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan. *Dharma Ekonomi*, 20(37).
- Hery, H. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. PT Grasindo.
- Ho, S.-L. (2012). Fuel for South Korea’s “Global Dreams Factory”: The Desires of Parents Whose Children Dream of Becoming K-pop Stars. *Korea Observer*, 43(3), 471–502.
- Jelil, A. A., Olotu, A. E., & Omojola, S. O. (2014). Optimizing the Effectiveness of Financial Reporting Through Human Resources Accounting. *International Journal of Accounting Research*, 2(1), 30–42.
- Jin, D. Y., & Yoon, T. J. (2017). The Korean Wave: Retrospect and Prospect. *International Journal of Communication*, 11, 2241–2249.
- Karmana, D., Lesmana, B., & M, 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.

- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *Journal of Applied Business and Economic*, 3(4), 265–280. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan* (Revisi). RajaGrafindo Persada.
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., & Warfield, T. D. (2017). *Intermediate Accounting IFRS Edition* (3rd ed.). John Willey & Sons.
- Kuzmin, O., Bublyk, M., Shakhno, A., Korolenko, O., & Lashkun, H. (2020). *Innovative Development of Human Capital in the Conditions of Globalization*. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016613011>
- Limba, F. B., & Sapulette, S. G. (2021). European Football Player Transfer Scheme According to IFRS and IAS: Case Study on Juventus Football Club S.p.A. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 4(4), 12355–12365.
- Maheshwari, S. N., Maheshwari, S. K., & Maheshwari, S. (2022). *A Textbook Of Accounting For Management* (Fifth). Vikas Publishing House Private Limited.
- Mamulati, I., Triyuwono, I., & Mulawarman, A. D. (2016). Fenomenologi Sumber Daya Manusia sebagai Aset Intelektual dalam Amal Usaha Muhammadiyah. *Jurnal Akuntansi & Investasi*, 17(1), 93–103. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0047>
- Martani, D., Siregar, S. V., Wardhani, R., Farahmita, A., & Tanujaya, E. (2018). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Muawanah, W., Iklimah, I., & Budiwitjaksono, G. S. (2022). Kajian Kritis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia: Sebuah Literatur Review. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(1), 42–52. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i1.1120>
- Naukoko, P. A. (2014). Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 9(3), 43–51.
- Nugroho, A. S., & Haritanto, W. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan Statistika*. ANDI.
- Purnama, N. A., Ruliana, T., & Suyatin, S. (2016). Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Keuangan pada PT. Bank Mandiri Tbk. *Ekonomia*, 5(2), 172–180.

- Puspitasari, K., Budisusetyo, S., & Zakiah, Z. (2019). An Accounting Review of Athletes in Ownership of Basketball Club Assets. *The Indonesian Accounting Review*, 9(2), 169–180. <https://doi.org/10.14414/tiar.v9i2.1770>
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299.
- Rinaldi, R. (2014). Pemain Sepak Bola Sebagai Kajian Dari Akuntansi Sumber Daya. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Ilmu Administrasi Dan Humaniora*, 4(3), 142–147. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12300.33923>
- Safarida, N., & Siregar, S. (2020). Manusia sebagai Aset atau Biaya? Pengungkapan Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 72–81.
- Sudarmanto, E., Rahmawita, I., Krisnawati, A., Batubara, R. E., Peranginangin, M. I., Inrawan, T. Z., SN, A., Handiman, O. H., & Irdawati, I. (2022). *Manajemen Keuangan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudarno, S. (2015). Akuntansi Sumberdaya Manusia: Perlakuan dan Pengukuran. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 8(1), 1–12.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Werastuti, D. N. S., Hantono, H., Yusran, M., Barus, I. N. E., R, B., Surianto, S., Thaha, S., Dura, J., Murniati, S., Soedarwati, E., Rotinsulu, C. N. M., Moridu, I., Sopian, D., Ayuandiani, W., & Sharon, S. (2022). *Analisa Laporan Keuangan*. Media Sains Indonesia.
- Weygandt, J. J., Kimmel, P. D., & Kieso, D. E. (2018). *Pengantar Akuntansi 1 Berbasis IFRS* (2nd ed.). Salemba Empat.

Curriculum Vitae



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Novelia Tia Anelda
Gender : Female
Place and Date of Birth : Tanjung Pinang, November 19th 2000
Citizen : Indonesia
Age : 22 years old
Present Address : Cluster Gesya Blok D 27
Religion : Islam
Email : noveliatiaanelda19@gmail.com
Phone Number / WA : 0821 7099 1229

B. EDUCATIONAL BACKGROUND

TYPE OF SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Elementary School	SDN 002 Teluk Air Karimun	2012
Junior High School	SMP Negeri 1 Karimun	2015
Vocational High School	SMK Negeri 1 Tanjungpinang	2018
University	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2023