



## IMPLEMENTASI AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PENYANDANG DIFABEL DAKSA

Diska Arliena Hafni

Universitas 'Aisyiyah, Yogyakarta

### Informasi Artikel

Terima 13 Juni 2020

Revisi 14 Juni 2020

Disetujui 30 Juni

2020

### Kata Kunci:

Akuntansi Sumber

Daya Manusia,

Aset, Ojek Difabel

### Keyword:

*Human Resource*

*Accounting, asset*

*disabled*

*motorcycle taxi*

### A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta*. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta* adalah para penyandang difabel daksa yang menjalani profesi sebagai tukang ojek dengan armada motor yang telah dimodifikasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan observasi. Teknik analisis data dimulai dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta* memperlakukan sumber daya manusia yang dimiliki sebagai suatu aset. Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta* membuat suatu sistem pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perekrutan, pelatihan dan penempatan yang jelas, bertahap dan terukur. Metode penilaian sumber daya manusia pada Difa *City Tour & Transport Yogyakarta* dalam praktiknya mengacu pada metode *Human Resource Value Accounting* dalam *Non-monetary Model*

### A B S T R A C T

*This study aims to find out the implementation of Human Resource Accounting in Difa City Tour and Transport-Yogyakarta. Human resources owned by Difa City Tour and Transport-Yogyakarta are persons with disabilities who work as motorcycle taxi drivers with a modified motorcycle fleet. Data collected through interviews and observations. Qualitative data are analyzed by describing, interpreting, and describing systematically collected data. Data analysis begins with data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results showed that Difa City Tour and Transport-Yogyakarta treats its human resources as an asset. Difa City Tour and Transport-Yogyakarta creates a system of human resource management starting from recruitment, training and placement which is systematic, gradual and measurable. The evaluation method for human resources in Difa City Tour & Transport Yogyakarta in practice refers to the Human Resource Value Accounting method in the Non-monetary Model.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berkualitas memegang peran penting guna menjalankan kegiatan operasional perusahaan, memberdayakan sumber daya lain, termasuk menjalankan strategi bisnis. Dengan demikian, SDM bisa dikatakan sebagai aset perusahaan yang sangat berharga, melebihi aset-aset lainnya. Henry Ford, raja pabrikan mobil Amerika Serikat, dalam Ratnawati (2000) bahkan pernah mengatakan: “Anda boleh ambil alih perusahaan-perusahaanku, hancurkan pabrik-pabrikku, tapi kembalikan orang-orangku, maka aku akan membangun lagi bisnisku”.

Bagaimana dengan SDM difabel? Pemerintah telah berupaya melakukan pemberdayaan difabel melalui Undang-undang Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas Nomor 19 Tahun 2011. UU tersebut disusun agar dapat mewujudkan tersedianya lapangan kerja bagi penyandang cacat agar memperoleh kesempatan yang sama. DIY kemudian membuat aturan khusus mengenai Pemenuhan dan Perlindungan Hak-hak kaum Difabel Nomor 4 Tahun 2012 pasal 16-40 bagian III

Dukungan regulasi ini layak ditindaklanjuti pada tingkatan aplikasi. Kompleksitas masalah yang dihadapi difabel mengundang respon positif yang kompleks dari berbagai bidang, tidak hanya pendidikan dan kesehatan. Pemberdayaan ekonomi dan ketenagakerjaan juga menjadi salah satu isu penting dalam tema keadilan hak penyandang difabel khususnya berkaitan dengan peningkatan kualitas hidup. Diantara rekomendasi hasil Temu Inklusi Nasional 2016 di Kulon Progo Yogyakarta tersebut adalah tentang ketenagakerjaan dan difabilitas serta pemberdayaan ekonomi difabel (<http://temuinklusi.sigab.or.id/2016>). Pada topik ketenagakerjaan dan pemberdayaan ekonomi difabel disebutkan bahwa penguatan mental, semangat kerja, dan pengembangan usaha kelompok difabel membutuhkan dukungan dari semua pihak. Sementara itu, Dinas Sosial DIY juga telah berupaya melakukan pemberdayaan bagi pelaku ekonomi kaum difabel dengan cara memberi seminar, pelatihan dan bantuan modal kerja (Hafni, 2017). Oleh karena itu, Hafni & Rahmawati (2019) menyatakan bahwa dibutuhkan inklusi ekonomi dengan mengembangkan lingkungan bisnis yang ramah bagi pengusaha difabel, termasuk konsumen kaum difabel

Di sisi lain, pentingnya pengelolaan SDM di dalam perusahaan berimplikasi juga kepada pengembangan akuntansi, khususnya akuntansi SDM. Akuntansi yang dikenal sebagai *language of bussiness* (bahasa bisnis) juga perlu mengakui dan mengungkapkan SDM sebagai kekayaan atau modal (*human capital*) dalam perusahaan. *Human capital* merupakan cara menunjukkan kapasitas kolektif secara keseluruhan dari perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik dalam menghadapi masalah yang bersumber dari pengetahuan yang dimiliki karyawannya (Sawardjuwono dan Kadir, 2003).

Menurut Brinker (2000) terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *human capital* menurut yang kemudian dikenal sebagai kajian ilmu Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM). Berbagai program, seperti pelatihan, kredensial, kompetensi, perekrutan, pendampingan, program pembelajaran, potensi dan kepribadian individu masuk menjadi indikator ini. Akuntan telah menyepakati ASDM sebagai bagian dari aset yang memiliki kontribusi besar untuk memberikan manfaat ekonomis masa depan bagi perusahaan

Hanya saja studi tentang ASDM masih terbatas. Penelitian Sari *et al.* (2018) mengenai ASDM yang mengkaji secara mendalam tentang perlakuan SDM dan pengungkapannya dalam praktik akuntansi pada PT Hexindo Adiperkasa Tbk di Samarinda. Hasil penelitian ini mendapati bahwa PT Hexindo Adiperkasa Tbk setuju mengenai pengakuan SDM manusia sebagai aset perusahaan. Namun, perusahaan belum mengakuinya sebagai aset dalam laporan posisi keuangan perusahaan

Khusus penelitian tentang kaum difabel kaitannya dengan bidang akuntansi masih sangat jarang. Hafni (2017) melakukan penelitian tentang bagaimana praktik perlakuan akuntansi yang dilakukan pengusaha difabel netra. Hasilnya, praktik akuntansi mereka tetap menggunakan catatan keuangan maupun ingatan. Namun mayoritas masih mengandalkan mencatat dalam ingatan akibat keterbatasan waktu. Sebab, pencatatan keuangan dengan menggunakan huruf *Braille* lebih banyak membutuhkan waktu dan kertas sehingga kurang efisien

Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta*, yang dimiliki dan dikelola kaum difabel, hadir sebagai penyedia jasa transportasi bagi kaum difabel dengan tujuan memberdayakan para kaum difabel daksa untuk mandiri secara ekonomi dengan bekerja. Saat ini konsumen Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta* telah menjangkau masyarakat umum. Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta* merupakan sarana transportasi berbasis ojek yang membantu penyandang difabel. Institusi ini hadir dari dan untuk kaum difabel yang tujuannya membuka lapangan pekerjaan untuk mereka termasuk menyediakan akses transportasi yang ramah bagi difabel. Fakta ini memperkuat temuan Winasti (2012) yang menyatakan motivasi berwirausaha kaum difabel adalah agar mampu memberi nafkah kepada keluarga, bersosialisasi dengan banyak orang, membantu penyandang berbagai disabilitas fisik lain menjadi sejahtera, meningkatkan harga diri, dan berbagai upaya untuk menempatkannya setara dengan individu yang normal. Sementara itu, di Yogyakarta, kaum difabel diperkirakan berjumlah tidak kurang 25.050 orang (tribunjogja.com, 2016).

Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta* memiliki sumber daya manusia yang cukup 'spesial' yakni para penyandang difabel daksa. Oleh karena itu, berdasarkan analisis kondisi di atas dibutuhkan penelitian yang mendalam tentang implementasi akuntansi sumber daya manusia pada Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta*. Tujuannya adalah untuk bagaimana pengelolaan dan pengakuan sumber daya manusia pada Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta*

## **METODE PENELITIAN**

Studi menggunakan metode deskriptif kualitatif. Difa *City Tour and Transport* Yogyakarta merupakan objek penelitian yang beralamat di Jalan Srikaloka 5A Bugisan Kota Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan pada tokoh kunci perusahaan yaitu pemilik dan pengelola. Observasi dilakukan di area perusahaan dengan melakukan pengamatan secara langsung atas pengelolaan sumber daya manusia sekaligus pelaporannya dari sisi akuntansi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman yang dimulai dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Motivasi Pendirian Difa City Tour and Transport-Yogyakarta**

Perusahaan ini didirikan pada tahun 2015 Triyono yang merupakan penyandang difabel daksa. Beliau diserang polio ketika kecil dan harus menggunakan bantuan kedua tongkat untuk berjalan. Beliau sangat memahami bagaimana sulitnya “bertarung di jalan raya”. Sebagaimana pernyataan Triyono berikut yang dikutip dari Fransiska (2016):

"Hanya segelintir (bus) yang mau (berhenti). Belum lagi ketika kita turun, belum sempat kaki menginjak, (bus) sudah jalan. Berapa puluh yang jatuh? Saya juga pernah juga jatuh. Dari mana segi nyamannya untuk kita?"

Berangkat dari keprihatinannya tersebut, Triyono kemudian ia mendirikan layanan transportasi ramah difabel dengan nama Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta*. Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta* adalah perusahaan penyedia jasa transportasi berbasis ojek yang bertujuan untuk membantu penyandang difabel. Visi dan Misi Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta* sebagaimana dilansir dalam difacitytour.com, yaitu: (1) Menciptakan lapangan pekerjaan yang sesuai untuk teman-teman difabel dikemas dengan sistem yang baik; (2) Mengubah paradigma masyarakat bahwa difabel merupakan beban sosial, menjadi bagian dari subjek sosial ekonomi masyarakat dan (3) Menghubungkan antara masyarakat umum dengan teman-teman difabel. Berdasarkan visi dan misi tersebut dapat diketahui bahwa spirit awal terbentuknya Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta* adalah dari dan untuk penyandang difabel.

Triyono merekrut teman-temannya yang juga penyandang difabel daksa untuk bergabung dengannya di Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta*. Mereka menjalankan armada transportasi yang ramah difabel. Armada tersebut berupa motor yang dimodifikasi dengan tambahan bangku di samping. Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta* juga memiliki aplikasi online yang bernama *Difa Bike*. Layanan yang diberikan oleh Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta* saat ini tidak hanya terbatas untuk layanan antar jemput para difabel, tetapi juga bisa mengantar orang biasa dan turis asing berkeliling Yogyakarta. Difa *City Tour and Transport-Yogyakarta* juga melayani kargo, jasa angkut pindah kos-kosan dan *city tour*. *Difa Bike* menerapkan tarif untuk 5 km pertama sebesar Rp 20.000 dan untuk kilometer berikutnya dipatok tarif sebesar Rp 2.500/km

Puji Santosa selaku pengelola Difa *City Tour and Transport*-Yogyakarta menjelaskan bahwa awalnya hanya ada dua orang difabel daksa yang mau bergabung di bisnis ini. Hal ini dikarenakan pekerjaan sebagai *driver* ojek online masih belum familiar di kalangan difabel daksa. Seiring berjalannya waktu, semakin banyak jumlah *driver* yang dimiliki Difa *City Tour and Transport*-Yogyakarta. Berikut adalah penjelasan Puji Santosa terkait awal berdirinya perusahaan dan perkembangan jumlah *driver* di Difa *City Tour and Transport*-Yogyakarta:

“Itu sesuatu yang mungkin tidak sengaja sebenarnya, awalnya berangkat dari pengalaman pribadi dan niatnya pengen bantu, karena *temen-temen* (difabel daksa) kurang asesibel dalam mobilitasnya. (Mereka) kesulitan karena nggak punya motor. Akhirnya kami bantu dengan memberikan bantuan motor (yang sudah dimodifikasi) bagi 1-2 *temen* yang membutuhkan. Kayak kemarin contohnya itu, mbak Muryati-Moyudan, Mas Giyono yang di Godean, Mas Wawan yang di Tempel. Dan akhirnya setelah kita kasih bantuan motor, ternyata kok timbul masalah baru. Setelah diberi kendaraan, kembali ke masalah lagi ya, yaitu kendaraan harus perlu bensin dan ternyata mereka juga kesulitan untuk ke sana (beli bensin) karena tingkat ekonominya belum kuat. Jadi, kita beri mereka bantuan motor tapi (mereka) tidak bisa menghasilkan (tambahan pemasukan). makanya kita kepikiran membuat sistem sekalian aja untuk mereka, agar mereka bisa mengembangkan *skill* menjadi tukang ojek. awalnya seperti itu, akhirnya berkembang-berkembang ya sampai sekarang yang awalnya hanya 2 orang (*driver* ojek) ini sudah mencapai di angka 25 *driver* untuk saat ini.”

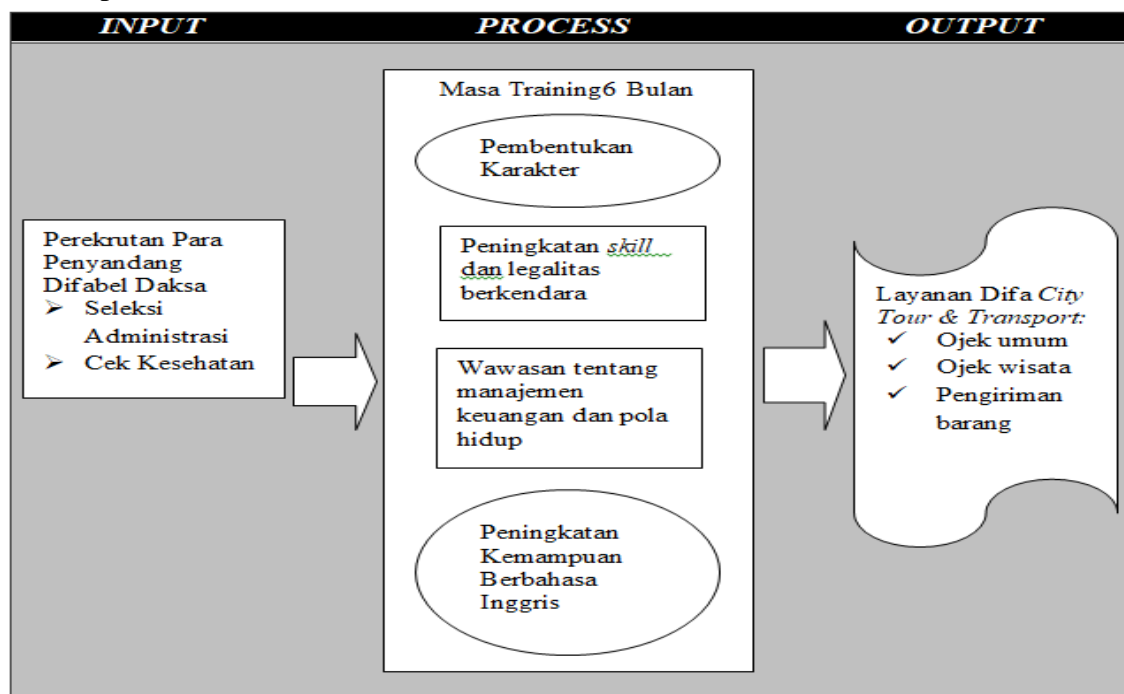
Jumlah anggota ojek Difa yang terus bertambah mencerminkan bahwa semakin banyak penyandang difabel yang ingin bekerja dan mandiri secara ekonomi. Padahal stigma masyarakat adalah penyandang difabel tidak mampu hidup secara mandiri dan masih bergantung secara ekonomi kepada keluarganya (Hafni, 2017). Hal ini tentu saja menghapus stigma yang ada di masyarakat bahwa anggota Ojek Difa adalah kaum difabel yang ternyata juga bisa menjadi sumber daya manusia yang potensial dan mampu bekerja serta berprestasi. Sudarno (2010) menyebutkan, SDM mengandung dua makna yaitu manusia sebagai usaha kerja atau jasa dalam proses produksi barang atau jasa; dan manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja

#### **Perlakuan atas Sumber Daya Manusia**

Perusahaan memperlakukan SDM yang dimiliki sebagai suatu aset karena mereka percaya bahwa SDM-lah yang mampu memberikan manfaat ekonomi di masa depan. SDM pula yang menjadi penopang utama perusahaan atau organisasi sehingga sangat bernilai. Difa *City Tour and Transport*-Yogyakarta dikelola secara profesional dengan didukung berbagai program yang disesuaikan dengan kebutuhan para penyandang difabel dan tuntutan dunia kerja. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Puji:

“Iya kita memang agak hati-hati ya karena kaitannya dengan di jalan kan maka ada masa *training* terlebih dahulu selama 6 bulan. mereka tidak harus narik penumpang dulu, yang penting kemampuan dulu. mungkin barang dulu yang kita pasrahkan karena tidak lebih berisiko di jalan. awalnya seperti itu, kalau dia sudah mampu baru kita resmikan dia sebagai driver kita. Tidak gabung langsung kita terima, belum. jadi ada masa uji coba, iya berjenjang. kita lihat dulu kemampuan di jalan (menyetir), *skill*nya, kapasitas mereka untuk ngomong kita benahi. Termasuk kelas (bahasa) inggris terus berjalan sampai sekarang setiap sabtu siang. ya kita pingin kemampuan temen-temen untuk ‘*speak-speak*’ dengan wisatawan. Memang *tag line* kita kan ojek wisata dan umum. makanya kita aspeknya di wisata juga makanya harus kita benahi sedikit demi sedikit, pelan-pelan kemampuan temen-temen, ya kemampuan semuanya. Makanya mereka kita kasih mereka jaket biar ada kesepadanan pola satu sistem.”

Awalnya Difa *City Tour and Transport*-Yogyakarta hanya melayani konsumen yang juga penyandang disabilitas. Di tahun pertama konsumen Difa *City Tour and Transport*-Yogyakarta kebanyakan para penyandang difabel netra dan daksa. Namun, lama-kelamaan konsumennya meluas tidak terbatas pada penyandang difabel saja. Bahkan para turis asing pun juga banyak yang tertarik untuk memakai layanan Difa *City Tour and Transport*-Yogyakarta. Menghadapi hal tersebut, maka manajemen Difa *City Tour and Transport*-Yogyakarta membuat suatu sistem pengelolaan SDM dimulai dari proses rekrutmen, dilanjutkan dengan pelatihan dan penempatan yang jelas, bertahap dan terukur (Gambar 1)



Gambar 1.  
Sistem  
Pengelolaan  
Sumber  
Daya  
Manusia  
Pada Difa  
City Tour &  
Transport  
Yogyakarta

Sumber: Difa *City Tour & Transport* Yogyakarta

Alur rekrutmen dimulai dengan melakukan seleksi administrasi dan cek kesehatan bagi para penyandang disabilitas, kemudian dilakukan masa *training* selama 6 bulan. Masa *training* bertujuan untuk meningkatkan kapasitas para calon *driver*. Peningkatan kapasitas calon *driver* dilakukan dari sisi pembentukan karakter, peningkatan *skill* dan legalitas berkendara (kepemilikan SIM), peningkatan wawasan tentang manajemen keuangan dan pola hidup serta peningkatan kemampuan berbahasa inggris. Setelah

mengikuti pelatihan para anggota kemudian dikelompokkan berdasarkan capaian *skill*nya untuk ditempatkan menjadi *driver* ojek umum, *driver* ojek wisata, *driver* bagian pengiriman barang atau bisa juga ketiganya. Proses rekrutmen, pelatihan dan penempatan membutuhkan waktu yang cukup lama, hal ini dikarenakan perlu menyesuaikan dengan kondisi calon *driver* yang notabene adalah para penyandang difabel. Berikut penuturan Puji terkait proses rekrutmen di Difa *City Tour & Transport* Yogyakarta:

“Ya, memang seperti itu, emang pelan-pelan gak bisa mungkin secepat di ojek *online* yang lain, kita tawarkan udah banyak yang mau (memakai layanannya). kalau kita kan enggak, satu kendaraannya, dua *maintenance* temen temen kita. kapasitas *building* mereka kan jujur saja temen-temen difabel masih ada yang di bawah standar, makanya kita juga membangun juga karakter temen-temen di *driver* ini. Tidak hanya kita kasih (armada) terus kita tinggal, enggak, tapi kita bangun potensi mereka, kita arahkan mereka. Contohnya saja pola pakaian mereka dari awal gabung seperti itu, akhirnya kita ubah pola itu akhirnya bisa berubah. Temen-temen dari pola hidup mereka, pola penataan ekonominya, dilatih lebih disiplin, akhirnya kita di sini banyak mengadakan banyak pelatihan seperti manajemen keuangannya, kemampuan bahasa inggrisnya dan lain-lainnya.”

Secara umum, terdapat dua metode penilaian SDM dalam suatu perusahaan (organisasi) yaitu *Monetary Methods* dan *Non-monetary Methods*. Metode penilaian sumber daya manusia di Difa *City Tour & Transport* Yogyakarta dalam praktiknya mengacu pada metode penilaian yang dikemukakan oleh para praktisi akuntansi sumber daya manusia, yaitu *Human Resource Value Accounting* dalam *Non-monetary Model* seperti yang dicontohkan Dessler (2009). Unsur penilaian sumber daya manusia tersebut terletak pada: (1) kualitas kerja yang terdiri dari akurasi dan ketelitian; (2) produktivitas, yang terdiri dari kuantitas yang dihasilkan dan efisiensi dalam periode waktu tertentu dan (3) kehadiran, yaitu penilaian ketepatan waktu karyawan. Penilaian ini dilaporkan setiap bulan dalam bentuk laporan pelaksanaan program peningkatan kapasitas sumber daya manusia Difa *City Tour & Transport* Yogyakarta

Perusahaan juga belum menerapkan *Human Resource Value Accounting* dalam *Monetary Model* dikarenakan masih sederhananya pencatatan keuangan yang dilakukan perusahaan, yaitu berdasarkan cash basis dan belum mengikuti standar akuntansi di Indonesia berlaku. Selain itu karena minimnya pengetahuan dan skill pengelola tentang standar akuntansi pelaporan keuangan. Walaupun demikian, akumulasi biaya dalam pengelolaan SDM Difa *City Tour & Transport* Yogyakarta setiap tahunnya sudah bisa diidentifikasi

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

SDM menjadi titik sentral bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Sedangkan akuntansi SDM merupakan suatu cara pandang untuk menjelaskan sifat dan penentu nilai manusia ke dalam perusahaan. Difa *City Tour and Transport*-Yogyakarta telah memperlakukan SDM-nya sebagai aset karena mereka percaya bahwa sumber daya manusia mampu memberikan manfaat ekonomi di masa depan. Perusahaan telah membuat suatu sistem pengelolaan SDM mulai dari perekrutan, pelatihan dan penempatan yang jelas, bertahap dan terukur.

Metode penilaian SDM di Difa *City Tour & Transport* Yogyakarta dalam praktiknya mengacu pada metode penilaian oleh praktisi akuntansi SDM, yaitu *Human Resource Value Accounting* dalam *Non-monetary Model* yang dicontohkan Dessler (2009). Unsur penilaian sumber daya manusia tersebut terletak pada: (1) kualitas kerja yang terdiri dari akurasi dan ketelitian; (2) produktivitas, yang terdiri dari kuantitas produk yang dihasilkan dan efisiensi waktu pengerjaan dan (3) kehadiran, yakni untuk mengetahui ketepatan waktu karyawan. Penilaian ini dilaporkan secara rutin tiap tahun dalam bentuk laporan tahunan

### Saran

Difa *City Tour & Transport* Yogyakarta disarankan menyusun laporan keuangan menggunakan standar akuntansi yang berlaku di Indonesia agar pengakuan dan pengukuran secara unit moneter terkait sumber daya manusia dapat dilakukan. Dengan demikian, *Human Resource Value Accounting* dalam *Monetary Model* juga dapat diterapkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Brinker, B. (2000). *Intellectual Capital: Tomorrows Assets, Today's Challenge*, (online), (<http://www.cpavision.org/vision/wpaper05b.cfm>), diakses 27 Juni 2019.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Fransisca, C. 26 Agustus, 2016. *Ojek Difabel 'Satu-satunya di Dunia' ada di Yogyakarta*. BBC News Online, diakses 15 Februari 2018.
- Hafni, D. A. (2017). Studi Fenomenologi: Praktik dan Makna Akuntansi bagi Wirausahawan Difabel Netra pada Usaha Mikro. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 15(2), 82–97.
- Hafni, D. A., & Rahmawati, F. M. (2019). Aksesibilitas Permodalan perbankan Bagi Wirausahawan Difabel di D.I Yogyakarta untuk Mewujudkan Ekonomi Inklusi. *KOMPARTEMEN: Jurnal Ilmiah Akuntansi* 17(2), 130-141.
- Ratnawati, Y. D. (2000). *Pengukuran dan Pengakuan Manajer sebagai Aktiva*. Malang: Universitas Merdeka Malang.
- Sari, N. M., Hesiara, L. O., & Rahmawati F. (2018). Kajian Kritis Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT Hexindo Adiperkasa Tbk. Samarinda. *Jurnal Akuntansi Multi Dimensi (JAMDI)* 1(1), 1-9.
- Sawardjuwono, T., & Kadir, A. P. (2003). Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran, dan Pelaporan (Sebuah Library Research). *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 5(1), 35 - 57
- Sudarno. (2010). Akuntansi Sumber Daya Manusia: Perlakuan dan Pengukuran. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 8(1), 1-12.
- Sugiyono. (2007). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukoharsono, E.G. (tanpa tahun). Alternatif Riset Kualitatif Sains Akuntansi: Biografi, Phenomenologi, Grounded Theory, Critical Ethnografi, dan Case Study dalam *Analisis Makro dan Mikro: Jembatan Kebijakan Ekonomi Indonesia*, hal 230-245.



Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Convention On The Rights of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas).

Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-hak kaum Difabel.

Winasti, M. 2012. Motivasi Berwirausaha Pada Penyandang Disabilitas Fisik. *Jurnal EMPATHY*, 1(1), 177-187.

<http://temuinklusi.sigab.or.id/2016/unduh-2/> diakses pada 20 Oktober 2016.

<https://jogja.tribunnews.com/2016/03/18/dinsos-catat-ada-25-ribu-lebih-penyandang-disabilitas-di-diy> diakses pada 30 Mei 2019.