

## Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

**Rizky Ananda Dafitra Siregar**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail : [rizkyanandasrg02@gmail.com](mailto:rizkyanandasrg02@gmail.com)

**Nurlaila Nurlaila**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail : [nurlaila@uinsu.ac.id](mailto:nurlaila@uinsu.ac.id)

**Abstract .** *Human resource accounting is considered strategic because employees are not only considered as operational costs, but also as assets that make a real contribution to the company's success. This means that human resource management does not only revolve around recording employee-related expenses, but also involves measuring the added value provided by the workforce towards achieving company goals. This research uses a descriptive qualitative research method, in the research "Implementation of Human Resources Accounting at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan," this research will focus more on an in-depth understanding of various aspects of the implementation of human resources (HR) accounting in the company. . It can be concluded that this company has succeeded in managing human resources (HR) through the human resource accounting function with a structured approach. Involving employee performance measurement, value identification, and contribution costs, the company shows a commitment to measurable HR management. The strategy aims to create an environment where employees feel valued and can make significant contributions.*

**Keywords:** *Human Resources Accounting, Human Resources, Operational Costs*

**Abstrak.** Akuntansi sumber daya manusia dianggap strategis karena karyawan tidak hanya dianggap sebagai biaya operasional, melainkan juga sebagai aset yang memberikan kontribusi nyata pada keberhasilan perusahaan. Ini berarti bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pencatatan pengeluaran terkait karyawan, tetapi juga melibatkan pengukuran nilai tambah yang diberikan oleh tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dalam penelitian "Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan," penelitian ini akan lebih fokus pada pemahaman mendalam terkait berbagai aspek implementasi akuntansi sumber daya manusia (SDM) di perusahaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan ini berhasil mengelola sumber daya manusia (SDM) melalui fungsi akuntansi sumber daya manusia dengan pendekatan terstruktur. Melibatkan pengukuran kinerja karyawan, identifikasi nilai, dan biaya kontribusi, perusahaan menunjukkan komitmen pada manajemen SDM yang terukur. Strategi tersebut bertujuan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan.

**Kata Kunci :** Akuntansi SDM, Sumber Daya Manusia, Biaya Operasional

### PENDAHULUAN

Industri perkebunan menghadapi dinamika yang kompleks, terutama dalam mengelola sumber daya manusia. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sebagai perusahaan di sektor ini, menghadapi tantangan unik dalam hal manajemen tenaga kerja. Lapangan kerja yang tersebar di lahan perkebunan membuat manajemen sumber daya manusia menjadi sesuatu yang rumit. Distribusi lapangan kerja yang luas memerlukan perencanaan yang cermat untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja di lokasi yang tepat dan pada waktu yang dibutuhkan. Manajemen sumber daya manusia perkebunan harus mengatasi tantangan biaya, termasuk pembayaran upah, manfaat karyawan, dan aspek keamanan kerja. Mencari keseimbangan antara meminimalkan biaya dan menjaga kesejahteraan karyawan menjadi prioritas (Hiariej,

2018).

Produktivitas menjadi kunci keberhasilan perkebunan, dan manajemen sumber daya manusia harus memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas mereka. Selain itu, efisiensi operasional menjadi fokus untuk mengoptimalkan hasil perkebunan. Kesejahteraan karyawan juga menjadi perhatian, tidak hanya terbatas pada upah, tetapi juga melibatkan kondisi kerja yang aman, fasilitas kesehatan, dan dukungan pendidikan. Menciptakan lingkungan kerja yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dapat berdampak positif pada produktivitas dan retensi tenaga kerja. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menjadi kunci untuk mencapai efisiensi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan secara seimbang dalam menghadapi kompleksitas industri perkebunan (Hitten, 2019).

Akuntansi sumber daya manusia dianggap strategis karena karyawan tidak hanya dianggap sebagai biaya operasional, melainkan juga sebagai aset yang memberikan kontribusi nyata pada keberhasilan perusahaan. Ini berarti bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pencatatan pengeluaran terkait karyawan, tetapi juga melibatkan pengukuran nilai tambah yang diberikan oleh tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks industri perkebunan, latar belakang penelitian memberikan pemahaman mendalam tentang kompleksitas manajemen sumber daya manusia. Pekerjaan yang tersebar di lahan perkebunan menciptakan tantangan tersendiri dalam mengelola, mengawasi, dan mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja. Akuntansi sumber daya manusia menjadi instrumen vital dalam mengukur dan melaporkan kontribusi karyawan, serta dalam memahami bagaimana aset manusia ini dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Ikhsan, 2018).

Peran strategis sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan juga menjadi fokus. Akuntansi sumber daya manusia tidak hanya menjadi alat untuk melacak biaya, tetapi juga menjadi landasan untuk mengembangkan strategi manajemen tenaga kerja yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Pemahaman mendalam tentang keahlian, kebutuhan, dan potensi karyawan dapat membantu perusahaan merancang kebijakan yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang. Dengan kata lain, akuntansi sumber daya manusia menjadi lebih dari sekadar catatan keuangan terkait karyawan. Ini adalah alat strategis yang memungkinkan perusahaan perkebunan untuk melihat karyawan sebagai investasi yang dapat memberikan nilai jangka panjang, baik dalam hal produktivitas maupun kontribusi terhadap tujuan perusahaan secara keseluruhan (Mulyadi, 2020).

Tantangan utama dalam penelitian ini mencakup tiga aspek kunci yang dihadapi

perusahaan, yaitu pencatatan biaya ketenagakerjaan, pengukuran produktivitas, dan manajemen risiko ketenagakerjaan. *Pertama*, dalam hal pencatatan biaya ketenagakerjaan, perusahaan perkebunan perlu memastikan bahwa semua elemen biaya terkait karyawan, seperti upah, tunjangan, pelatihan, dan fasilitas kesejahteraan, dicatat secara akurat. Tantangan utamanya adalah menjaga keakuratan dan ketepatan dalam mencatat semua komponen biaya ini. *Kedua*, pengukuran produktivitas menjadi fokus penting. Dalam konteks perkebunan yang memiliki lapangan kerja tersebar, tantangan utama melibatkan pengembangan metode pengukuran yang sesuai dan relevan. Pengukuran produktivitas yang tepat akan memberikan gambaran yang akurat tentang kontribusi tenaga kerja terhadap hasil perusahaan. *Terakhir*, manajemen risiko ketenagakerjaan menjadi aspek krusial. Identifikasi risiko, pengembangan strategi mitigasi, dan pemantauan terhadap perubahan dinamika ketenagakerjaan menjadi tantangan penting. Manajemen risiko yang efektif akan membantu perusahaan menghadapi dampak negatif dan menjaga stabilitas tenaga kerja (Muzaqqi, 2023).

PTPN 3 Medan adalah salah satu perusahaan perkebunan yang berlokasi di Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Sebagai bagian dari grup Perkebunan Nusantara (PTPN), perusahaan ini memiliki fokus utama pada produksi kelapa sawit dan karet. Manajemen SDM bertanggung jawab atas rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, penilaian kinerja, manajemen kesejahteraan, dan penyelesaian konflik tenaga kerja. Tantangan dalam manajemen SDM termasuk memastikan kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas, memelihara hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, serta mematuhi regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Manajemen keuangan PTPN 3 Medan melibatkan pengelolaan pendapatan dan pengeluaran perusahaan, pendapatan perusahaan berasal dari penjualan hasil perkebunan seperti kelapa sawit dan karet, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti harga komoditas, produksi, dan biaya operasional yang dikeluarkan perusahaan baik untuk karyawan ataupun hal lainnya. Oleh karena itu pengelolaan sumberdaya manusia dan keuangan harus transparansi dan terkomputerisasi mengenai biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan memastikan manajemen mengawasi penuh saat karyawan sedang bekerja agar tidak terjadi kecurangan dan menciptakan kinerja yang efektif dan efisien bagi pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan.

Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan praktis kepada perusahaan perkebunan dalam menghadapi tantangan implementasi akuntansi sumber daya manusia. Fokus utamanya mencakup optimalisasi pengelolaan biaya ketenagakerjaan, pengembangan metode pengukuran produktivitas, dan penguatan manajemen risiko ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya penerapan praktik akuntansi yang berkelanjutan untuk

meningkatkan kinerja perusahaan dan dampak positifnya terhadap lingkungan sekitar. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan perkebunan dalam menghadapi dinamika kompleks manajemen sumber daya manusia.

Melalui pemahaman yang mendalam terhadap latar belakang penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang komprehensif tentang dinamika akuntansi sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Fokusnya pada potensi peningkatan keberlanjutan dan efisiensi operasional perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Definisi Akuntansi**

Akuntansi adalah suatu sistem informasi yang mengukur, memproses, dan menyajikan informasi keuangan suatu entitas dengan tujuan memberikan gambaran yang jelas dan akurat mengenai kinerja keuangan dan posisi keuangan pada suatu periode waktu tertentu. Proses akuntansi melibatkan pencatatan transaksi, penyusunan laporan keuangan, serta analisis dan interpretasi data keuangan untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial. Tujuan utama dari akuntansi adalah memberikan informasi yang relevan, reliabel, dan dapat dipercaya kepada para pemangku kepentingan, seperti pemilik, kreditur, investor, dan pihak yang berkepentingan lainnya (Eza, 2018).

Definisi lain, akuntansi merupakan suatu disiplin ilmu dan praktik yang berkaitan dengan pengukuran, pencatatan, pengklasifikasian, dan pelaporan keuangan suatu entitas atau organisasi. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang jelas dan akurat tentang aktivitas keuangan perusahaan, yang mencakup transaksi bisnis, aset, kewajiban, dan modal. Akuntansi juga melibatkan penyusunan laporan keuangan seperti neraca, laporan laba rugi, dan laporan arus kas, yang memberikan informasi penting kepada pihak internal dan eksternal untuk evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan. Dengan kata lain, akuntansi berfungsi sebagai bahasa bisnis yang memungkinkan komunikasi informasi keuangan secara sistematis dan terstandarisasi.

### **Definisi Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek-aspek manusia yang digunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kegiatan operasionalnya. Sumber Daya Manusia melibatkan manajemen tenaga kerja, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan kebijakan

terkait hubungan kerja. Secara umum, Sumber Daya Manusia mencakup semua individu yang bekerja di dalam organisasi dan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi tersebut. Fungsi utama manajemen SDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan terlatih serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas karyawan (Sudarno, 2019).

Menurut Gary Dessler, SDM melibatkan segala aspek yang terkait dengan pengelolaan dan pengembangan manusia dalam suatu organisasi. Ini mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan manajemen kinerja. Menurut Flippo, SDM adalah suatu proses pengelolaan yang berfokus pada pengaturan dan pengendalian tenaga manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert, SDM melibatkan semua usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas karyawan, baik dari segi keahlian teknis maupun perilaku, dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi.

### **Konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Akuntansi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan akuntansi yang fokus pada pengukuran dan pencatatan nilai ekonomi dari aspek-aspek yang terkait dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran tentang kontribusi dan nilai ekonomi yang dimiliki oleh aspek-aspek SDM terhadap kinerja organisasi.

Dalam konteks ini, Akuntansi SDM dapat mencakup pengukuran biaya-biaya yang terkait dengan rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, serta nilai-nilai yang terkait dengan produktivitas, keahlian karyawan, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja organisasi (Muzaqqi, 2023).

Melalui pendekatan ini, organisasi dapat memiliki pemahaman yang lebih komprehensif tentang investasi dan return on investment (ROI) yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. (Erna, 2020). Akuntansi SDM digunakan untuk mengidentifikasi kebijakan kompensasi yang efektif dan memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung tujuan organisasi. Konsep-konsep ini membantu organisasi dalam memahami dan mengelola aspek keuangan terkait dengan tenaga kerja, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dalam penelitian "Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan," penelitian ini akan lebih fokus pada pemahaman mendalam terkait berbagai aspek implementasi akuntansi sumber daya manusia (SDM) di perusahaan tersebut. Data akan dikumpulkan melalui wawancara dan analisis dokumen untuk memberikan deskripsi yang sistematis dan mendetail tentang proses, kebijakan, dan praktik akuntansi SDM. Pendekatan kualitatif memungkinkan penelitian untuk mengeksplorasi interaksi kompleks antara berbagai elemen yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang kaya dan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mengimplementasikan akuntansi SDM, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau tantangan dalam proses ini. Hasil penelitian dapat memberikan wawasan praktis dan rekomendasi bagi praktisi dan pemangku kepentingan terkait.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa proses pencatatan biaya ketenagakerjaan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan melibatkan sistem terpadu yang mencakup upah, tunjangan, dan pelatihan karyawan. Pendekatan ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang investasi yang dilakukan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Keberhasilan evaluasi investasi sumber daya manusia terlihat dari adanya peningkatan kinerja dan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan. Hasil positif ini dapat mencerminkan efektivitas kebijakan pelatihan dan pengembangan yang diimplementasikan.

Namun demikian, temuan penelitian juga menyoroti tantangan yang dihadapi perusahaan terkait kurangnya keseragaman dalam metode pengukuran produktivitas. Kondisi ini mungkin menciptakan ketidakpastian dalam menilai dampak nyata dari investasi SDM. Adanya variasi dalam cara produktivitas diukur dapat menghambat pemahaman yang konsisten terhadap kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya keseragaman dalam pengukuran produktivitas menjadi poin penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Dalam menghadapi tantangan ini, disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi mendalam terhadap metode pengukuran yang digunakan dan mempertimbangkan penyesuaian untuk mencapai konsistensi dan kejelasan dalam penilaian kinerja karyawan.

Selain itu, perbincangan mengenai pengembangan metode yang lebih terstandarisasi dapat menjadi bagian penting dalam rekomendasi penelitian. Penggunaan metode yang konsisten dapat memudahkan proses pengambilan keputusan, memperkuat dasar analisis kinerja, dan meningkatkan transparansi dalam evaluasi investasi sumber daya manusia. Dengan

demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan praktis bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dalam mengoptimalkan implementasi akuntansi sumber daya manusia, memperbaiki kebijakan, dan meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia demi pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Usaha penerapan akuntansi sumber daya manusia pada dasarnya adalah kemajuan kerangka pembukuan yang berhubungan dengan SDM. Pada dasarnya, hampir semua organisasi dapat melaksanakan pembukuan aset manusia dan untuk setiap jenis organisasi, kerangka kerja yang diperlukan akan berbeda satu sama lain. Namun, jika dikaji lebih lanjut, teknik pembukuan aset manusia paling tepat bila diterapkan dalam organisasi yang bekerja di bidang bantuan, yang membutuhkan banyak pekerja berbakat dan sangat sehat.

PT. Perkebunan Nusantara III di Jalan Sei Batang Hari No. 2, Medan Sunggal, Sumatera Utara merupakan perusahaan dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang industri perkebunan. Dalam penerapan program pengembangan sumber daya manusia dalam akuntansi pada PT. Perkebunan Nusantara III di Jalan Sei Batang Hari No. 2, Medan Sunggal, Sumatera Utara, sudah cukup baik, hal ini ditandai dengan para pekerja yang semakin berkompeten dalam kegiatan keuangan serta akuntansi.

Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Kepala Bidang Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III bahwa,

*“Dengan cermat saya memperhatikan dan mencermati bahwa Sumber Daya Manusia di lingkungan ini telah mencapai standar kualitas yang cukup tinggi walaupun masih ada beberapa karyawan yang masih kurang efektif dan efisien dalam bekerja. walaupun begitu mereka tetap memiliki pemahaman mendalam terhadap lingkup pekerjaan yang mereka emban. Beberapa dari mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan efektif. Melalui observasi saya, nampak bahwa setiap anggota tim Sumber Daya Manusia tidak hanya menguasai aspek teknis pekerjaan mereka, tetapi juga memiliki kepekaan terhadap dinamika organisasi dan kebutuhan individu. Mereka mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, menghadapi tantangan, dan memberikan solusi yang inovatif.*

Hal yang sama juga disampaikan bahwa :

*“Keberhasilan Sumber Daya Manusia dalam memahami dan menjalankan tanggung jawab mereka juga tercermin dalam kolaborasi yang harmonis antaranggota tim. Komunikasi yang efektif dan kerja sama tim yang baik menjadi landasan utama kesuksesan mereka. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia di sini bukan hanya sekadar memiliki kualifikasi formal, tetapi juga telah mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman mendalam mereka terhadap dinamika industri dan perkembangan terkini juga menjadi nilai tambah yang signifikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Sumber*

*Daya Manusia di lingkungan ini bukan hanya sekadar memenuhi ekspektasi, tetapi bahkan melampaui dengan memberikan kontribusi positif yang berkelanjutan terhadap keberlanjutan dan kemajuan organisasi walaupun masih ada beberapa karyawan yang kurang efektif dalam bekerja tetapi itu tidak jadi penghambat keberhasilan suatu organisasi”*

Hal yang sama juga disampaikan oleh staf sumber daya manusia bahwa :

*“Pemahaman saya terhadap kinerja pekerja di sini, khususnya dalam bidang keuangan masih kurang optimal dalam transparansi mengenai biaya operasional yang di keluarkan perusahaan kepada karyawan selama kegiatan dan biaya-biaya yg di keluarkan oleh perusahaan tersebut juga semuanya belum terkomputerisasi penuh sehingga menimbulkan kecurigaan bagi karyawan lain, serta masih kurangnya pengawasan penuh yang di lakukan oleh manajemen terhadap kinerja sumber daya manusia dan kinerja keuangan.*

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara III kurang optimal pada bagian bidang keuangan disebabkan kurangnya pengawasan pada karyawan saat bekerja dan masih belum sepenuhnya terkomputerisasi dan transparansi saat perusahaan mengeluarkan biaya operasional kepada karyawan saat pelatihan atau kegiatan. Hal ini menyebabkan kurang optimal dalam proses pengelolannya, tetapi pada bagian sumber daya manusianya sudah berhasil dalam memahami dan menjalankan tanggung jawab mereka serta beberapa dari mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan efektif. Dilihat juga dari beberapa pegawai atau pekerja di perusahaan tersebut telah menunjukkan tingkat kompetensi yang tinggi dalam bidang masing-masing. Hal ini mencerminkan efektivitas dari berbagai upaya dan program yang telah diterapkan di PT. Perkebunan Nusantara III untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kompetensi tinggi akan menciptakan keberhasilan yang secara langsung berkaitan dengan manajemen yang efisien dan visi yang jelas dalam mengelola SDM. Selain itu program-program yang telah diimplementasi juga memberikan dampak positif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan dan pemberdayaan karyawan. Peningkatan kompetensi pegawai dapat diartikan sebagai hasil dari investasi yang tepat dalam pelatihan dan pengembangan.

Keberhasilan SDM ini juga mencerminkan adanya perencanaan strategis yang matang dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kombinasi antara perekrutan yang selektif, pelatihan berkelanjutan, dan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan individu tampaknya menjadi faktor-faktor kunci dalam mencapai tingkat kompetensi yang terlihat pada pekerja PT. Perkebunan Nusantara III. Dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara



III sudah optimal dalam melakukan program pengembangan sumber daya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Keberhasilan ini tidak hanya menciptakan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi para pekerja yang dapat terus berkembang dan berkontribusi secara optimal dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Seperti yang disampaikan oleh staf sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III bahwa :

*“Kami ada strategi tentu, untuk bisa menciptakan sumber daya yang berkualitas, apalagi dalam bidang akuntansi ya, ini perlu banget untuk melakukan peningkatan pada pekerja, karena urusannya dengan keuangan perusahaan”.*

Hal yang sama, juga disampaikan oleh kepala bidang sumber daya manusia pada PT perkebunan nusantara III bahwa,

*“Kalau strategi yang kami lakukan, yang pertama itu identifikasi dulu gimana nilai sumber daya yang tersedia, kami observasi dulu kira-kira yang menjadi kendala dalam pekerjaan selama ini apa, begitu”.*

Hal yang sama juga dilanjut oleh staf bidang sumber daya manusia pada PT perkebunan nusantara III bahwa :

*“Benar, seperti yang telah di sampaikan oleh Kabid SDM setelah kita observasi kebutuhan karyawan, lalu kami Mengukur biaya dan nilai manusia yang dikontribusikan kepada perusahaan, lalu Mengkaji pengaruh pemahaman informasi ini dan dampaknya pada perilaku manusia”*

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di bidang akuntansi di PT. Perkebunan Nusantara III, beberapa strategi dilakukan oleh bidang sumber daya manusia. Strategi-strategi tersebut mencakup identifikasi nilai SDM, pengukuran biaya dan nilai kontribusi karyawan, serta pengkajian dampak informasi ini terhadap perilaku manusia. Strategi pertama melibatkan identifikasi nilai SDM, di mana perusahaan secara cermat menilai keterampilan dan kontribusi individu terhadap tujuan perusahaan, khususnya dalam konteks pekerjaan akuntansi. Strategi kedua adalah pengukuran biaya dan nilai manusia, yang mencakup evaluasi investasi perusahaan dalam pengembangan karyawan, seperti pelatihan dan pendidikan. Terakhir, strategi ketiga adalah mengkaji pengaruh pemahaman terhadap informasi biaya dan nilai ini terhadap perilaku karyawan, dengan tujuan memotivasi perubahan positif.

Pendapat ahli seperti Belkaoui dalam penelitian (Ikhsan, 2018) memberikan dukungan untuk penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) dengan alasan seperti strategi untuk memenangkan persaingan bisnis, tanggapan terhadap perubahan sosial, dan dukungan

terhadap pemberdayaan karyawan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, PT. Perkebunan Nusantara III dapat memastikan efisiensi dan efektivitas investasi dalam pengembangan SDM di bidang akuntansi. Selain itu, strategi ini juga diharapkan dapat memotivasi perubahan positif dalam perilaku karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan..

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih kurang optimal pada bagian bidang keuangan, disebabkan kurangnya pengawasan pada karyawan saat bekerja dan masih belum sepenuhnya terkomputerisasi dan transparansi saat perusahaan mengeluarkan biaya operasional kepada karyawan saat pelatihan atau kegiatan. Tetapi pada bidang sumber daya manusianya sudah berhasil dalam menjalankan tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien. Demi menciptakan lingkungan yang baik dan nyaman bagi karyawan di lingkungan Perusahaan diperlukan adanya prinsip transparansi dalam biaya operasional yang di keluarkan oleh perusahaan agar tidak menimbulkan kecurigaan terhadap kecurangan-kecurangan yang terjadi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alih Bahasa Tim penerjemah CV. Alfa Beta. Bandung. Hardiansyah A. 2019. *Analisis Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Perbandingan Kinerja Laporan Keuangan Pada Bank Panin*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Hiariej, Nicoline. 2018. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengukuran dan Pelaporan*. Vol.4 No.2. Maluku.
- Hitten, Akhmad. 2019. *Analisis Tentang Penerapan Human Resources Accounting*. Vol.5 No.2. Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Tanjungpura Kalimantan Barat.
- Pontianak Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2017. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikhsan, Arfan. 2018. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Islahuzaman. 2020. *Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kendala dalam Penerapannya*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi , 8 (1), 1026-1038.
- Lana, Muhammad. 2019. *Analisis Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan*, Jurnal Ekonomi dan Akuntansi. Vol. 12, No. 01.
- Muzaqqi, Fuat. 2023. *Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Pangesti, Vivit Eza. 2018. *Analisa Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai*

*Dasar Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. IMDI (Indo Murni Dairy Industry)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Sudarno, 2019. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Perlakuan dan Pengukuran*. Jurnal Akuntansi Universitas Jember Vol. 8 No. 1. Laboratorium Pusat Pengembangan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Jember.

Sulistyowati, Erna. 2020. *Aplikasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Biaya Pelatihan (Training Cost)* (Studi pada Perum Jasa Tirta I Malang). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Manajemen PT. Rajagrafindo Persada.

Suwarto. 2016. *Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Alternatif Dalam Penyusunan Laporan Keuangan*. Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi Vol. 5 No.1. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.