



Application of Human Resources Accounting in the International World (Period 2019 to 2022)

Fitra Tur Radiyah^{1*}, Renny Maisyarah², Rahima Br Purba³
Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Pembangunan Panca Budi
Medan

Corresponding Author: Fitra Tur Radiyah fitraturradiah42@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Human Resources,
Human Resources
Accounting

Received : 23, February

Revised : 24, March

Accepted: 25, April

©2024 Radiyah, Maisyarah, Purba:

This is an open-access article
distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Qualitative research does not test hypotheses; rather, the goal is to describe current phenomena or historical conditions or to gain a deeper understanding of variables. Secondary data is the type of data used in this research. To conduct this research, the author first collected and analyzed data from various sources, including literature reviews, journals, textbooks, the internet, and other relevant sources. The qualitative descriptive method, which involves collecting, organizing, and summarizing data to produce a clear picture of how human resource accounting is applied internationally, is the analytical technique used by the author in this research.

Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia di Dunia Internasional (Kurun Waktu 2019 sampai dengan 2022)

Fitra Tur Radiyah^{1*}, Renny Maisyarah², Rahima Br Purba³
Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Pembangunan Panca Budi
Medan

Corresponding Author: Fitra Tur Radiyah fitraturradiah42@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Sumber daya manusia, Akuntansi sumber daya manusia.

Received : 23, February

Revised : 24, March

Accepted: 25, April

©2024 Radiyah, Maisyarah, Purba:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian kualitatif tidak menguji hipotesis; sebaliknya, tujuannya adalah untuk menggambarkan fenomena terkini atau kondisi sejarah atau untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang berbagai variabel. Data sekunder merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk melakukan penelitian ini, penulis terlebih dahulu mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber, antara lain tinjauan pustaka, jurnal, buku teks, internet, dan sumber lain yang relevan. Metode deskriptif kualitatif, yang melibatkan pengumpulan, pengorganisasian, dan merangkum data untuk menghasilkan gambaran yang jelas tentang bagaimana akuntansi sumber daya manusia diterapkan secara internasional, merupakan teknik analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Mengelola bisnis dan sumber daya manusia berjalan beriringan. Sumber daya semacam ini harus ada untuk bisnis apa pun. Dalam sebuah bisnis, kehadiran manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan melaksanakannya. Manusia sering disebut sebagai aset atau sumber daya manusia yang sangat berharga karena mereka dianggap sebagai sumber daya perusahaan yang paling penting (Islahuzaman, 2006).

Sebuah paradigma yang dikenal sebagai “akuntansi sumber daya manusia” berupaya untuk mengatasi masalah ini. Hal ini berguna karena menawarkan data yang diperlukan untuk memperoleh, mengembangkan, mengalokasikan, menyimpan, menggunakan, dan mengevaluasi sumber daya manusia perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Akuntansi

Memahami Akuntansi “Akuntansi adalah proses pendefinisian, pengorganisasian, dan pelaporan informasi ekonomi untuk memungkinkan penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi mereka yang menggunakan informasi tersebut,” kata American Accounting Association (diterjemahkan oleh Soemarso, 2009:3).

Sumber Daya Manusia

Memahami Sumber Daya Manusia Untuk menggerakkan dan mengkoordinasikan sumber daya lain guna mencapai tujuan organisasi, Wirawan (2009:1) mengartikan sumber daya manusia sebagai sumber daya. Sumber daya lain kurang efektif dalam mencapai tujuan organisasi jika tidak ada sumber daya manusia.

Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi adalah bahasa bisnis yang dapat memberi tahu Anda tentang situasi keuangan dan kinerja perusahaan selama jangka waktu tertentu. Akuntansi adalah seni mendokumentasikan, mengatur, dan merangkum secara finansial peristiwa dan transaksi yang umumnya bersifat finansial, serta menafsirkan hasilnya.

Sumber daya manusia suatu perusahaan adalah orang-orang dan entitas yang membentuk tenaga kerjanya. Oleh karena itu, ketika melakukan eksplorasi tenaga kerja, manajer sumber daya manusia harus mampu menghitung pengeluaran yang terkait dengan offline, memilih, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia tersebut.

Menurut definisi akuntansi dan sumber daya manusia yang diberikan di atas, akuntansi manusia sebagai sumber daya organisasi dikenal dengan istilah akuntansi sumber daya manusia. Hal ini mencakup penghitungan biaya yang ditanggung oleh bisnis dan organisasi lain ketika merekrut, memilih, melatih, dan mengembangkan sumber daya manusia. Mengukur biaya yang terkait dengan penggantian sumber daya manusia suatu perusahaan adalah aspek lain dari akuntansi sumber daya manusia.

METODOLOGI

Tidak ada pengujian hipotesis karena metode penelitiannya kualitatif. Lokasi penelitian tidak dapat ditentukan karena dilakukan melalui analisis data yang penulis kumpulkan sebelumnya dari internet, jurnal ilmiah, buku teks, tesis, dan sumber lain yang relevan. Data sekunder merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti dapat memperoleh data sekunder dari berbagai sumber, antara lain buku teks, jurnal ilmiah, internet, dan tinjauan pustaka. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif sebagai teknik analisisnya.

HASIL PENELITIAN

Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Di Indonesia

Tabel 1. Analisis Sumber Daya Manusia PT Elnusa Tbk

Tahun	Jumlah Karyawan	Biaya Pelatihan	Biaya Pelatihan/employee	Recruitment	Mutasai/Rotasi
2019-20	1.349	9.208	6.8 Juta	386 Orang	469 Orang
2020-21	1.266	7.727	6.1 Juta	120 Orang	433 Orang
2021-22	1.170	8.046	6.9 Juta	88 Orang	433 Orang

Sumber : (<https://www.elnusa.co.id/index.php/laporan-tahunan/2024>)

Jumlah karyawan perusahaan pada tahun 2019 berjumlah 1.349 orang. Pekerja pada tahun 2020 berjumlah 1.266 orang. Selain itu, jumlah tenaga kerja perusahaan mengalami penurunan sebesar 7,6% pada tahun 2021 yang berjumlah 1.170 orang. Elnusa mengalokasikan dana pelatihan dan pengembangan sebesar Rp9,208 miliar pada tahun 2019, di luar biaya perjalanan dinas. Untuk setiap pegawai, rata-rata alokasi biaya pelatihan sebesar Rp6,8 juta. Sebanyak 1.349 orang mengikuti pelatihan pada tahun 2019. Elnusa juga telah mengalokasikan dana pelatihan dan pengembangan sebesar Rp7,727 miliar pada tahun 2020. Untuk setiap karyawan, rata-rata alokasi biaya pelatihan sebesar Rp6,1 juta. Selain itu, Elnusa berencana menyiapkan dana sebesar Rp8,046 miliar untuk biaya pelatihan dan pengembangan pada tahun 2021. Selain itu, rata-rata biaya pelatihan dan pengembangan yang dialokasikan untuk setiap karyawan mencapai Rp6,9 juta. Dengan mengikuti pelatihan ini akan dihasilkan calon-calon yang sangat subur yang tidak hanya memiliki keterampilan namun juga passion dan manajemen stres, sehingga menjadikan calon-calon terpilih tersebut benar-benar berkualitas mendapatkan hasil yang memuaskan.

Tabel 2. Tingkat Produktivitas SDM PT Elnusa Tbk (2019-20 sampai 2021-22)

Uraian	Produktivitas(Rp Juta)			Pertumbuhan (%)		
	2019-20	2020-21	2021-22	2019-20	2020-21	2021-22
Revenue/ Jumlah SDM	3.950	3.313	3.999	16.0	-16.1	20.7
Laba Operasional / Jumlah SDM	233	189	110	-3.6	-18.9	-42.0
Laba Bersih/Jumlah SDM	168	104	51	5.2	-38.2	-50.6

Sumber : (<https://www.elhusa.co.id/index.php/laporan-tahunan/>)2024

Selama tiga (tiga) tahun terakhir, produktivitas SDM perusahaan secara umum mengalami peningkatan. Jika dilihat dari jumlah pendapatan per SDM, tingkat produktivitas pendapatan per SDM Perseroan meningkat sebesar 20,7% pada tahun 2021 hal ini dapat diartikan bahwa Perusahaan mampu menghasilkan lebih banyak pendapatan dengan jumlah karyawan yang ada, ini berarti menunjukkan potensi peningkatan efisiensi operasional atau pertumbuhan bisnis yang baik Sementara itu, tingkat produktivitas SDM perseroan turun 42% dari sisi laba bersih per sumber daya manusia. Ini dapat mengindikasikan bahwa meskipun pendapatan meningkat, efisiensi dalam menghasilkan keuntungan bersih mengalami penurunan.

Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia di India

Tabel 3. Nilai dan kekuatan Sumber Daya Manusia (2019-20 sampai 2022-23)

The Hindustan Copper Limited (Rs dalam Crore)			
Tahun	Nilai dari Produksi	Tenaga Kerja	Nilai Per Karyawan
2019-20	939.95	2195	0.428
2020-21	1482.50	1931	0.768
2021-22	1812.88	1649	1.099
2022-23	1781.12	1476	1.207

Sumber :Laporan tahunan dari Hindustan Copper Limited (<https://www.hindustancopper.com/Page/AnnualReport/>)2024

Dari tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa antara tahun 2019 hingga 2022-2023 akan terjadi peningkatan nilai produksi per pekerja. Nilai per karyawan adalah 0,0428 crores pada tahun 2019-20, meningkat menjadi 0,768 crores pada tahun 2020-21, dan kemudian mencapai 1.099 crores pada tahun 2021-22. Dan terakhir, jumlahnya meningkat menjadi 1.207 crores pada tahun 2022-2023. Selain itu, pensiun menyebabkan jumlah angkatan kerja turun dari 2.195 pada tahun 2019-20 menjadi 1.476 pada tahun 2022-2023 (Gambar 2).

Penerapan Akuntansi Sumber daya Manusia di Australia

Tabel 4. Analisis Sumber Daya Manusia di BHP (Broken Hill Proprietary)

Tahun	Jumlah Karyawan	Biaya Pelatihan	Biaya Pelatihan/emplo yee
2019-20	28.926	13.515	0,47
2020-21	37.518	14.764	0,39
2021-22	39.821	18.225	0,46
2022-23	39.210	23.778	0,61

Sumber : (<https://www.bhp.com/investors/annual-reporting/annual-report/>)2024

Tabel 5. Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia di BHP (2019-20 sampai 2022-23)

Uraian	Produktivitas(Rp Juta)			
	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Revenue/ Jumlah SDM	1,53	1,14	1,43	1,66
Laba Operasional/ Jumlah SDM	0,56	0,38	0,64	0,87
Laba Bersih/Jumlah SDM	0,52	0,36	0,34	0,57

Sumber : (<https://www.bhp.com/investors/annual-reporting/annual-report/2024>)

Dari data diatas dapat dijelaskan terdapat dua informasi yang dapat membantu dalam mengukur kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan BHP. Pertama, Jumlah karyawan dan biaya pelatihan yang memberikan gambaran tentang investasi Perusahaan dalam pengembangan SDM. Kedua, metrik produktivitas, seperti pendapatan, laba operasional, dan laba bersih per jumlah SDM yang Dimana memberikan pemahaman tentang seberapa efektif dan efisien karyawan dalam menghasilkan nilai ekonomis. Berikut analisisnya :

Jika dilihat dari jumlah karyawan terjadi peningkatan yang signifikan dari tahun 2019-20 hingga tahun 2020-21 yang menunjukkan kemungkinan ekspansi atau penyesuaian Perusahaan terhadap kebutuhan pasar atau situasi ekonomi. Dan dapat dijelaskan biaya pelatihan per karyawan menurun secara signifikan dari 2019- 20 hingga 2020-21, mungkin ini sebagai respons terhadap kondisi ekonomi yang sulit selama masa pandemi COVID-19. Dan meningkat pada tahun tahun berikutnya, tetapi rasio tersebut masih mengalami fluktuasi.

Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia di Skandinavia

Tabel 6. Analisis Sumber Daya Manusia di Novo Nordisk

Tahun	Jumlah Karyawan	Biaya Pelatihan	Biaya Pelatihan/emplo yee
2019-20	43.258	14.220	0,33
2020-21	45.323	15.462	0,34
2021-22	48.478	17.772	0,37
2022-23	55185	24047	0,44

Sumber : (<https://www.novonordisk.com/>)2024

Tabel 7. Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia di Novo Nordisk (2019-20 sampai 2022-23)

Uraian	Produktivitas(Rp Juta)			
	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Revenue/ Jumlah SDM	0,93	0,92	0,97	1,09
Laba Operasional/ Jumlah SDM	1,21	1,19	1,21	1,36
Laba Bersih/Jumlah SDM	0,90	0,93	0,99	1,01

Dari Data diatas bisa dijelaskan bahwa meskipun terjadi kenaikan jumlah karyawan, dapat dicurigai pertumbuhan ini mungkin terbatas oleh dampak pandemi, mengingat beberapa industri mengalami pemotongan dan perubahan

dalam skala operasional. Jika dilihat dari table produktivitas karyawan bisa dijelaskan meskipun adanya pandemi, tetapi terjadi peningkatan di revenue per karyawan yang menunjukkan kemampuan Perusahaan bertahan dalam meningkatkan produktivitas di Tengah kondisi yang sulit. Sedangkan pada laba operasional per karyawan mengalami peningkatan yang signifikan artinya menunjukkan Upaya Perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Dan pada laba bersih per karyawan juga menunjukkan konsistensi ini merupakan startegi manajemen keuangan yang efektif.

Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia di Cina

Tabel 8. Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia di China Mobile (2019-20 sampai 2022-23)

Uraian	Produktivitas(Rp Juta)			
	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Revenue/ Jumlah SDM	745.917	768.070	848.258	937.259
Laba Operasional/ Jumlah SDM	113.149	112.734	117.963	129.099
Laba Bersih/ Jumlah SDM	106.791	108.140	116.306	125.594

(<https://www.chinamobiletd.com>)

Bisa dijelaskan dari Tabel produktivitas Tiga tahun terakhir terlihat peningkatan sumber daya manusia perusahaan. Tingkat produktivitas pendapatan per jumlah sumber daya manusia perusahaan pada tahun 2022 akan meningkat menjadi 937.259 jika dilihat dari pendapatan per jumlah sumber daya manusia hal ini dapat diartikan bahwa Perusahaan mampu menghasilkan lebih banyak pendapatan dengan jumlah karyawan yang ada, ini berarti menunjukkan potensi peningkatan efisiensi operasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis menarik kesimpulan tentang standar akuntansi sumber daya manusia internasional berdasarkan temuan penelitian.

1. Penulis menarik kesimpulan tentang standar akuntansi sumber daya manusia internasional berdasarkan temuan penelitian.
2. India, Australia, Skandinavia, dan Tiongkok telah lama menunjukkan minat dalam mengukur sumber daya manusia. Namun orang Indonesia juga mulai menggunakannya di sana. Hal ini disebabkan oleh pentingnya memahami manfaat sumber daya manusia yang signifikan di masa depan.
3. Seiring berjalannya waktu, dunia usaha menjadi semakin sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang kompeten sebagai aset, khususnya bagi dunia usaha di Indonesia, karena sumber daya ini akan memberikan manfaat dalam jangka panjang dengan membantu mereka mencapai tujuan mereka.
4. Sejumlah peneliti dari Tiongkok, Australia, Skandinavia, dan India mengklaim bahwa mempelajari sumber daya manusia dapat membantu pengambilan keputusan yang cepat dan terukur yang dapat mengarah pada
5. Data yang benar. Selain itu, hal ini dapat membantu penemuan informasi penting yang memberdayakan bisnis untuk secara proaktif melaksanakan inisiatif SDM strategis untuk mencapai tujuan mereka.
6. Negara India, Australia, Skandinavia dan Cina Fokus pada meningkatkan Efisiensi dan produktivitas Karyawan. Sedangkan di Indonesia masih Fokus dalam peningkatan biaya pelatihan tanpa melihat kenaikan produktivitas.
7. Dari beberapa contoh yang peneliti ambil banyak laba bersih Perusahaan yang mengalami fluktuasi yang disebabkan oleh wabah Covid-19 yang melanda dunia.
8. Pentingnya untuk terus memonitor dan mengevaluasi dampak praktik dampak manajemen sumber daya manusia terhadap output dan kinerja bisnis.
9. Masih banyak tantangan dalam penerapan akuntansi sumber daya manusia

Paradigma akuntansi sumber daya manusia mencari solusi terhadap permasalahan yang berguna dalam menyediakan data yang diperlukan untuk memperoleh, mengembangkan, mengalokasikan, menyimpan, menggunakan, dan mengevaluasi sumber daya manusia suatu perusahaan. Di sini, peneliti menawarkan rincian penerapan akuntansi sumber daya manusia di Cina, India, Australia, dan Skandinavia.

Di masing-masing negara berikut: Tiongkok, India, Australia, Skandinavia, dan India, peneliti hanya mengamati satu perusahaan. Para sarjana juga memberikan data mengenai penerapan akuntansi sumber daya manusia mengenai sumber daya manusia, bagaimana setiap organisasi menanggung biaya untuk perekrutan, orientasi, pendidikan, dan pemeliharaan sumber daya manusia

Para peneliti memiliki rekomendasi berikut untuk penerapan akuntansi sumber daya manusia secara global:

1. Studi ini dapat menjadi panduan bagi bisnis mana pun yang ingin mengevaluasi peran akuntansi sumber daya manusia; dalam hal ini, semua

- jabatan diciptakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan akan membuahkan hasil di kemudian hari.
2. Pihak-pihak yang membutuhkan mungkin dapat memanfaatkan informasi mengenai sumber daya manusia yang dapat ditawarkan oleh penelitian ini.
 3. Pemerintah harus menyelenggarakan pelatihan dan membantu setiap pegawai mencapai potensi maksimalnya guna meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait topik "Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia di Dunia Internasional (Kurun Waktu 2019 sampai dengan 2022)" untuk menyempurnakan penelitian ini, serta menambah wawasan bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Fakultas Ekonomi, 2012. Buku Pedoman Penulisan Skripsi dan Ujian Komprehensif Program Strata Satu (S1), Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Ikhsan, Arfan dan M. Ishak. 2005. Akuntansi Keperilakuan. Jakarta: Salemba Empat. Ikhsan, Arfan. 2008. Akuntansi Sumber Daya Manusia: Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Islahuzaman. 2006. Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kendala dalam Penerapannya. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi , 8 (1), 1026-1038.
- Mamang, Etta dan Sophia. 2010. "Metodologi Penelitian - Pendekatan Praktis dalam Penelitian". Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Narayan, Raunak. 2010. Human Resource Accounting : A New Paradigm In The Era Of Globalization. Asian Journal Of Management Research. ISSN 2229- 3795.
- Peterson, Sandra E. 1972. Accounting For Human Resources. Management Accounting (Pre-1986); Jun 1972; 53, 12; ABI/INFORM Complete.
- Sharma, Shalini and R.K. Shukla. 2010. Application of Human Resource Accounting in Heavy Industries. ISSN : 2229-7111, Vol.1, Issue 2.
- Sudarno, 2010. Akuntansi Sumber Daya Manusia: Perlakuan dan Pengukuran. Jurnal Akuntansi Universitas Jember Vol. 8 No. 1. Laboratorium Pusat Pengembangan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Jember.
- Seth, Neha. 2009. Human Resource Accounting Practices Adopted in Indian Industries. ASBM Journal 104 of Management, II (2).
- Tunggal, Amin Widjaja. 1995. Akuntansi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta

Taymoorluie, Saeed Divkhar and dkk. 2011. Study Of Human Resource Accounting and International Developments. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol 3, No 3.