

Effectiveness of Human Resource Cost Control in Hospital A Jepara Regency

Ahmad Farid✉, Idfi Rahmawati

Program studi Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Kudus

✉ sinshefarid@gmail.com

Abstract

The presence of human resources within an organization holds a crucial role. The success of an organization is largely determined by the quality of its human resources. Rapid environmental changes demand the ability of human resources to recognize these changes, analyze their impact on the organization, and prepare strategic responses accordingly. Therefore, the role of human resource management (HRM) is no longer merely administrative but must also focus on developing human potential to be creative and innovative. This study aims to describe the efficient and effective use of human resource funds, the protection of company assets, the improvement of employee performance, and ensuring compliance with applicable regulations and policies. The research method used is observation and interviews with the financial management of Hospital A in Jepara Regency, consisting of the Head of the Finance Department, the Head of Human Resources, and staff responsible for HR budgeting and cost reporting. Informants were selected purposively based on their knowledge, direct involvement, and experience in the management and control of human resource costs. Interviews were conducted using open-ended questions to allow for flexible and in-depth information gathering. The researcher also conducted direct observation of the work environment, HR fund management processes, and policies or practices implemented by the hospital. The results show that the effectiveness of HR cost control can be assessed by comparing HR costs with employee performance, employee satisfaction levels, employee retention rates, and productivity. However, several challenges remain, such as the difficulty in objectively measuring the value of human resources, dynamic changes in regulations and HR practices, and limited availability of data and information.

Keywords: *Efficiency and Effectiveness, Employee Performance, Human Resource Management*

Efektifitas Pengendalian Biaya Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Rumah Sakit A Kabupaten Jepara

Abstrak

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting. Keberhasilan seseorang sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan di atas maka peran manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan penggunaan dana Sumber Daya Manusia yang efisien dan efektif, melindungi aset perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif melalui pengumpulan data dengan wawancara kepada manajemen keuangan yang terdiri dari Kepala Bagian Keuangan, Kepala Sumber Daya Manusia dan Staf yang bertanggung jawab atas anggaran SDM dan pelaporan biaya Rumah Sakit A Kabupaten Jepara. Wawancara dilakukan secara

langsung kepada informan kunci, yaitu pihak manajemen keuangan di Rumah Sakit A Kabupaten Jepara. Informan dipilih secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, keterlibatan langsung, dan pengalaman dalam proses pengelolaan dan pengendalian biaya Sumber Daya Manusia. Wawancara dilakukan dengan panduan pertanyaan terbuka untuk menggali informasi secara bebas dan fleksibel. Peneliti juga melakukan observasi langsung terhadap lingkungan kerja, proses pengelolaan dana SDM, serta kebijakan atau praktik yang dijalankan oleh rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian biaya Sumber Daya Manusia dengan membandingkan biaya Sumber Daya Manusia dengan kinerja karyawan, dengan mengukur tingkat kepuasan karyawan, dengan mengukur tingkat retensi karyawan, dengan mengukur produktivitas karyawan. Namun, beberapa kendala masih ditemukan, seperti sulitnya mengukur nilai Sumber Daya Manusia secara objektif, Perubahan regulasi dan praktik Sumber Daya Manusia yang dinamis, keterbatasan data dan informasi yang tersedia.

Kata kunci : Efisiensi dan Efektivitas, Kinerja karyawan, Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pendahuluan

Kesehatan di era globalisasi berkembang terus meningkat, secara kualitas maupun kuantitas, seiring berkembangnya ilmu dan teknologi yang semakin canggih. Hal ini membuat instansi atau pihak yang berhubungan dengan kesehatan salah satunya rumah sakit tumbuh dengan pesat. Pelayanan rumah sakit disediakan oleh kesatuan personel terlatih dan terdidik yaitu dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya. Indonesia memiliki dua jenis rumah sakit, yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Pertumbuhan rumah sakit yang semakin meningkat secara kuantitas serta didukung dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Berdasarkan info data rumah sakit online dari Depkes tahun 2020, rumah sakit pemerintah dan swasta yang ada di Indonesia saat ini berjumlah 2.402, maka setiap rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas untuk masyarakat (1)

Dukungan SDM yang berkualitas akan berdampak pada penciptaan nilai tambah dan tingkat kualitas keputusan yang diambil di dalam perusahaan. Penciptaan nilai tambah bagi perusahaan terjadi jika operasi melibatkan aktivitas yang menambah nilai (value added activity) baik bagi perusahaan maupun pelanggan. Hal ini hanya terjadi jika seluruh SDM di dalam perusahaan menyadari bahwa segala aktivitasnya harus memberi kontribusi kepada keunggulan perusahaan (2)

Suatu instansi memiliki kewajiban untuk melaporkan segala aktivitas keuangannya yang disajikan dalam Laporan Keuangan, termasuk Rumah Sakit. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan terkait proses pengambilan keputusan. Manajemen Rumah Sakit perlu mengetahui keadaan keuangan Rumah Sakit yang sebenarnya seperti Kesehatan keuangan, risiko keuangan, dan prospek pengembangan kedepannya. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan pemahaman dalam menyusun laporan keuangan rumah sakit sesuai dengan Standar Akuntansi yang diterima secara umum dan berlaku di Indonesia (3).

Sistem informasi akuntansi belum didukung oleh sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (4)

Nilai sebuah sistem akuntansi yang akurat dan efisien ditunjukkan oleh kemampuan sistem tersebut untuk membantu semua unit dalam organisasi, dengan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kualitas pelayanan, mengurangi biaya operasional dan menghilangkan semua kegiatan yang berupa pemborosan sumber daya. Selain itu, juga memberikan kontribusi untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman yang akhirnya mengarah pada pengembangan organisasi dan sumber daya potensial yang dimiliki serta meningkatkan keunggulan kompetitif melalui kemampuan sistem untuk memberikan informasi yang tepat pada waktu yang tepat (5).

Disiplin akuntansi manajemen sendiri telah mengembangkan manajemen dalam ilmu Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM). Hal ini didorong akan meningkatnya kesadaran akan aset yang paling berharga dalam perusahaan, yaitu sumber daya manusia (SDM) khususnya *intellectual capital*. Perkiraan kas, aktiva tetap, aktiva berwujud dan tidak berwujud lainnya berada dalam kendali manusia. Manusia yang mengelola suatu perusahaan dan manusia yang menciptakan nilai tambah itu. Selain manusia, aktiva yang dimiliki oleh perusahaan adalah aktiva pasif yang tidak bisa berbuat apa-apa tanpa intervensi kebijakan manusia (6).

Manajemen sumber daya manusia strategik merupakan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategis atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, dan evaluasi serta pengendalian) MSDM. Priyo menjelaskan bahwa: “strategik manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting dari strategi korporasi yang membahas proses keterkaitan teknikal manajemen sumber daya manusia dengan strategi bisnis”. Strategik manajemen sumber daya manusia menciptakan suatu proses penuangan dari konsep strategi bisnis ke kemampuan organisasi untuk menyediakan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi untuk menjalankan bisnis] (7).

Kelemahan hingga saat ini dari adanya penerapan akuntansi yang masih belum terlaksana secara luas, karena belum ada regulasi yang mengatur tentang diwajibkannya penerapan *human resource accounting* pada pelaporan keuangan. Sehingga minimnya pengetahuan dan pemahaman ini juga menjadi salah satu faktor sedikitnya perusahaan yang menerapkannya. Meskipun beberapa faktor lainnya juga adanya hak kepemilikan aset menuntut kepastian manfaat di masa mendatang sedangkan akuntansi konvensional masih banyak diterapkan dengan mengakui beban terhadap semua kebutuhan yang dikeluarkan untuk meningkatkan kompetensi *human resource* (8)

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus tentang manajemen Sumber Daya Manusia untuk mendapatkan pemahaman terkait efektivitas pengendalian biaya sumber daya manusia di lingkungan Rumah Sakit A Kabupaten Jepara sehingga bisa meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia. Informan penelitian adalah manajemen keuangan, yang terdiri dari 3 informan yaitu Kepala Bagian Keuangan, Kepala Sumber Daya Manusia, dan Staf yang bertanggung jawab atas anggaran Sumber Daya Manusia dan pelaporan biaya yang memiliki kriteria inklusi, mempunyai pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam pengelolaan dan pengendalian biaya Sumber Daya Manusia di rumah sakit tersebut dan telah bekerja lebih dari 4 (empat) tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dimana informan dipilih berdasarkan keterlibatan dan mempunyai pengetahuan tentang pengelolaan biaya

Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit A Kabupaten Jepara. Prosedur pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung menggunakan panduan pertanyaan terbuka agar informasi dapat digali secara bebas dan fleksibel. Selain itu, peneliti melakukan observasi langsung terhadap lingkungan kerja, proses pengelolaan dana SDM, serta kebijakan dan praktik yang diterapkan oleh rumah sakit. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara sebanyak 7 (tujuh) pertanyaan yang berkaitan dengan efektifitas pengendalian biaya sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit tersebut dengan menganalisis data menggunakan *coding* bagian terpenting dari Sumber Daya Manusia supaya bisa dianalisis lebih lanjut. Kredibilitas data menggunakan triangulasi dimana keakuratan data menggunakan berbagai sumber dari informan, wawancara dan validitasnya dinilai melalui kualitas proses data yang diperoleh. Etika Penelitian sudah disetujui dengan persetujuan etik dengan manajemen keuangan bahwa proses wawancara dilakukan secara langsung dan berdasarkan pertimbangan etis.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian terkait efektifitas pengendalian biaya sumber daya manusia (SDM) dalam lingkungan Rumah Sakit A Kabupaten Jepara adalah :

Perbandingan antara biaya yang dikeluarkan dengan kinerja karyawan. Dari data yang diperoleh, diketahui bahwa dalam satu tahun terakhir, Rumah Sakit A Kabupaten Jepara mengalokasikan rata-rata Rp 5 juta per karyawan untuk pelatihan, insentif, dan fasilitas kerja. Kinerja karyawan diukur melalui indikator pencapaian target kerja dan efisiensi waktu. Sebanyak 73% karyawan menunjukkan peningkatan kinerja setelah mendapatkan fasilitas dan pelatihan tambahan. Investasi Rumah Sakit A Kabupaten Jepara dalam bentuk pelatihan dan tunjangan menunjukkan hasil yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa biaya yang dikeluarkan sebanding dengan hasil kinerja yang dicapai. Namun, efisiensi anggaran perlu tetap diperhatikan, agar investasi tidak melebihi nilai produktivitas yang dihasilkan. Manajemen dapat melakukan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa setiap bentuk pengeluaran benar-benar memberikan kontribusi pada peningkatan performa kerja

Sebanyak 68% karyawan menyatakan puas dengan lingkungan kerja, kebijakan Rumah Sakit A Kabupaten Jepara, dan sistem kompensasi. Namun, 22% merasa belum puas terhadap sistem promosi jabatan dan 10% lainnya tidak puas dengan beban kerja yang dianggap tidak merata. Tingkat kepuasan karyawan yang berada pada kategori "puas" menunjukkan bahwa sebagian besar sistem internal Rumah Sakit A Kabupaten Jepara sudah berjalan baik. Meski demikian, aspek promosi dan pembagian beban kerja masih menjadi titik lemah. Jika tidak ditangani, hal ini berpotensi menurunkan motivasi jangka panjang. Oleh karena itu, Rumah Sakit A Kabupaten Jepara perlu memperbaiki sistem karier dan manajemen beban kerja agar menciptakan keadilan dan semangat kerja yang merata.

Data menunjukkan bahwa retensi karyawan mengalami peningkatan sebesar 12% dibandingkan tahun sebelumnya. Tingkat turnover (pergantian karyawan) turun dari 25% menjadi 13% dalam satu tahun terakhir. Peningkatan retensi karyawan menandakan bahwa Rumah Sakit A Kabupaten Jepara mulai berhasil menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan menarik bagi karyawan untuk bertahan. Faktor yang mendukung hal ini antara lain perbaikan kompensasi, hubungan

antar karyawan, dan peluang pengembangan diri. Ini merupakan indikator positif dalam menjaga keberlangsungan tenaga kerja yang terlatih dan loyal. Namun, upaya ini harus dipertahankan melalui kebijakan SDM yang konsisten dan berkelanjutan.

Rata-rata output per karyawan meningkat sebesar 15% setelah penerapan kebijakan baru dalam manajemen waktu dan sistem insentif. Selain itu, 60% karyawan berhasil menyelesaikan target kerja mingguan lebih cepat dari periode sebelumnya. Peningkatan produktivitas ini menunjukkan bahwa kebijakan manajemen terbaru membawa dampak yang positif terhadap efektivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa motivasi dan manajemen waktu yang baik dapat mempercepat pencapaian target kerja. Rumah Sakit A Kabupaten Jepara disarankan untuk terus mendorong budaya kerja produktif, salah satunya melalui sistem reward yang transparan dan penguatan komunikasi antar tim.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan melalui Manajemen Keuangan yaitu Kepala Bagian Keuangan, Kepala Sumber Daya Manusia dan Staf yang bertanggung jawab atas anggaran SDM tentang Efektivitas Pengendalian Biaya Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Rumah Sakit A Kabupaten Jepara.

1. Apa saja biaya yang termasuk dalam akuntansi biaya SDM?

Biaya yang termasuk dalam akuntansi biaya Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit A Kabupaten Jepara adalah biaya rekrutmen (iklan, wawancara, tes rekrutmen, dan biaya yang termasuk dalam pelaksanaan rekrutmen), biaya pelatihan dan pengembangan SDM, biaya kompensasi (gaji, tunjangan, bonus), biaya pemutusan hubungan kerja (PHK, Pensiun), biaya kesejahteraan karyawan (asuransi)

2. Mengapa akuntansi biaya SDM penting?

Akuntansi Biaya sangat penting untuk Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit A Kabupaten Jepara karena untuk mengukur efektifitas investasi Sumber Daya Manusia, untuk mendukung pengambilan keputusan strategis terkait Sumber Daya Manusia, untuk membandingkan biaya SDM dengan hasil yang dicapai.

3. Bagaimana cara mengukur efektivitas investasi SDM?

Efektifitas investasi SDM diukur dengan cara membandingkan biaya Sumber Daya Manusia dengan kinerja karyawan, dengan mengukur tingkat kepuasan karyawan, dengan mengukur tingkat retensi karyawan, dengan mengukur produktivitas karyawan

4. Bagaimana cara mengontrol biaya SDM?

Efisiensi biaya SDM dapat terkontrol dengan cara mengoptimalkan proses rekrutmen, mengoptimalkan proses pelatihan dan pengembangan, mengoptimalkan sistem kompensasi, dan melakukan analisis biaya SDM secara berkala.

5. Bagaimana cara menyajikan informasi akuntansi biaya SDM dalam laporan keuangan?

Informasi akuntansi biaya SDM dalam laporan keuangan di Rumah Sakit A Kabupaten Jepara dapat disajikan sebagai bagian dari beban operasional.

6. Apa saja tantangan dalam akuntansi biaya SDM?

Dalam akuntansi biaya SDM ada beberapa tantangan yang harus dihadapi yaitu diantaranya sulitnya mengukur nilai SDM secara objektif, perubahan regulasi dan praktek SDM yang dinamis serta keterbatasan data dan informasi yang tersedia.

7. Bagaimana akuntansi biaya SDM dapat mendukung pengambilan keputusan manajerial?

Akuntansi biaya SDM dapat mendukung pengambilan keputusan manajerial dengan cara memberikan informasi yang akurat dan relevan tentang biaya SDM, membantu

manajemen dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan serta membantu manajemen dalam membuat keputusan yang strategis.

Sesuai dengan hasil penelitian terdapat ada 4 (empat) hasil indept interview yaitu perbandingan antara biaya yang dikeluarkan dengan kinerja karyawan, tingkat kepuasan karyawan, tingkat retensi (keberlangsungan) karyawan, produktivitas karyawan Sehingga temuan penilitian yang sudah dilakukan dibandingkan dengan peneliatian sebelumnya bahwa Pengendalian biaya SDM yang efektif dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan mengurangi pemborosan sumber daya, sejalan dengan temuan Wibowo et al. (2021) yang menekankan kontribusi akuntansi biaya SDM dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan pengembangan organisasi. Penelitian ini juga menegaskan bahwa pengukuran efektivitas bukan hanya pada aspek biaya, namun juga harus memperhatikan kepuasan, retensi, dan produktivitas karyawan, yang memperkaya dan memperdalam perspektif pengendalian biaya Sumber Daya Manusia.

Refleksi peneliti terhadap proses penelitian adalah sulitnya pengukuran nilai Sumber Daya Manusia secara objektif, perubahan regulasi dan praktik Sumber Daya Manusia yang dinamis dan cepat berubah serta keterbatasan data dan informasi yang tersedia untuk mendukung pengendalian biaya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti keterbatasan dalam data dan informasi yang tersedia. Hal ini mempengaruhi efektifitas pengendalian biaya sumber daya manusia, di mana terdapat kesulitan dalam mengukur nilai sumber daya manusia secara objektif, serta dinamika perubahan regulasi dan praktik sumber daya manusia yang menyebabkan tantangan dalam pengumpulan data yang lengkap dan akurat serta mempengaruhi kemampuan peneliti untuk melakukan pengukuran dan evaluasi yang mendalam dan objektif terhadap biaya dan kontribusi sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit yang diteliti.

4. Kesimpulan

Sumber daya manusia memegang peran sangat penting dalam keberhasilan organisasi, khususnya di lingkungan rumah sakit yang sangat bergantung pada kualitas karyawan untuk memberikan pelayanan optimal. Efektivitas pengendalian biaya sumber daya manusia dapat diukur melalui beberapa indikator seperti perbandingan antara biaya yang dikeluarkan dengan kinerja karyawan, serta evaluasi terhadap tingkat kepuasan, retensi, dan produktivitas karyawan. Pengelolaan biaya SDM yang baik tidak hanya melindungi aset perusahaan, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan yang berlaku.

Implikasi Teoritis dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang proaktif dan responsif terhadap perubahan sangat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan. Disiplin akuntansi sumber daya manusia memberikan kerangka kerja yang penting untuk pengukuran biaya dan nilai Sumber Daya Manusia yang dapat mendukung pengambilan keputusan strategis dalam organisasi. Namun, tantangan dalam mengukur nilai Sumber Daya Manusia secara objektif dan dinamika regulasi menjadi fokus penting dalam pengembangan teori manajemen Sumber Daya Manusia dan akuntansi biaya Sumber Daya Manusia.

Sedangkan Implikasi Praktis dari penelitian ini adalah pengelolaan yang baik terhadap biaya Sumber Daya Manusia akan melindungi aset perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan yang berlaku. Praktik akuntansi biaya Sumber Daya Manusia yang akurat dan relevan membantu manajemen dalam pengambilan keputusan yang strategis dan efisien, seperti pengurangan

pemborosan sumber daya dan peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. Hal ini juga mendorong pengembangan sumber daya manusia yang kompeten guna meningkatkan daya saing organisasi dalam industri Kesehatan.

Saran dari penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki aspek metodologis, meningkatkan validitas pengukuran, dan memperkuat kedalaman analisis untuk menghasilkan temuan yang lebih kuat dan praktis dalam pengendalian biaya sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit maupun organisasi lainnya.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT., seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih khusus disampaikan kepada Manajemen Keuangan Rumah Sakit A Kabupaten Jepara yang telah memberikan izin, kerjasama, serta informasi yang sangat bermanfaat dalam proses pengumpulan data. Selain itu, penghargaan juga diberikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan motivasi selama penelitian berlangsung.

Daftar Pustaka

- [1] A. Wahyuni, R. M. S. Hsb, and M. L. Fatih, "Analisis Studi Kelayakan Bisnis Dalam Aspek Produksi," *VISA: Journal of Visions and Ideas*, vol. 2, no. 3, p. 133, 2022.
- [2] G. Kusumaningrum, N. Q. Lutfillah, and E. Handayani, "Praktik Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit," *Equity: Jurnal Akuntansi*, vol. 3, no. 1, pp. 1–15, 2022.
- [3] A. Triyani, S. Retnoningsih, W. B. Astuti, E. B. Astuti, and T. N. Hayati, "Pendampingan Penerapan Sistem Akuntansi Berbasis Akrua Di Rumah Sakit Islam Purwodadi," *Community Development Journal*, vol. 4, no. 2, pp. 2895–2904, 2023.
- [4] L. Hutahean, E. Sagala, and J. Jamaluddin, "Sistem Informasi Akuntansi Pelayanan Jasa Rawat Jalan Dan Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan," *Majalah Ilmiah METHODA*, vol. 10, no. 1, pp. 9–15, 2020.
- [5] R. Wibowo, A. Trisyanto, and A. Rachprilliani, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efisiensi Biaya Dan Efektivitas Pelayanan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Pekerja," *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, vol. 9, no. 1, pp. 8–17, 2021.
- [6] M. K. Ratu, V. Meiriasari, and K. M. Nurkholis, "Pentingnya Manajemen Akuntansi Sumber Daya Manusia," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, vol. 13, no. 1, pp. 23–29, 2022.
- [7] R. Rosari, P. A. Cakranegara, R. Pratiwi, I. Kamal, and C. Indah, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Keuangan BUMDES di Era Digitalisasi," *vol. 6, pp. 3040–3049, 2022.*
- [8] W. Muawanah, I. P. Murady, and G. S. Budiwitjaksono, "Kajian Kritis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 5, no. 1, pp. 42–52, 2022.
- [9] P. D. Akuntansi, S. C. Prastiani, and C. Azzahra, "Pelatihan Sumberdaya Manusia (SDM) yang Berkualitas melalui," *vol. 4, no. 1, pp. 56–62, 2024.*