



Home / Archives / Vol. 12 No. 6 (2023): Journal of Economics and Business UBS

Vol. 12 No. 6 (2023): Journal of Economics and Business UBS

DOI: <https://doi.org/10.52644/oebv2i6>

Published: 2023-12-01

Articles

Proposed Strategies to Address Women's Underrepresentation In Garment Sector Leadership Roles: An In-Depth Analysis Using Four Frames Of Gender In Organization

Nadine Desyani Carissa Sediana, Andika Putra Pratama

3789-3799



Proposed Performance Management System Implementation With Integrated Performance Management System (IPMS) For PT. Pusatex

Muhammad Fahmi Shahab



Identifikasi Kuliner Tradisional Suku Dayak di Desa Tanap Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat

Fransiska Fransiska

3565-3584



Human Capital Management Analysis And Organizational Cultures For New Entrance In Ev Station Electric Vehicle Charging Station

Riski Ariani, Edi Hamdi

3412-3424



The Key of Customer's Satisfaction and Loyalty: E-Service Quality, Price, and Trust

Fiqhi Fachrizal, Maria Apsari Sugiat, Irni Yunita

3920-3930



Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Akuntansi Berkelanjutan Terhadap Kinerja SDM

Windhy Puspitasari, Risa Nurmala Dewi

3425-3437



SUPPORTED & TOOLS



ARTICLE TEMPLATE



ABOUT JOURNAL

Editorial Team

Peer Reviewers

Reviewers

Focus and Scope

Publication Ethics

Author Guidelines

Plagiarism Check

Article Processing Charge

Open Access Policy

[Home](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief

Iman Chaeridin, STIE UniShaduGuna Business School Jakarta, Indonesia [[Google Scholar](#)] [[Sinta](#)]

Journal Manager

Abdurokhim, Politeknik Siber Cerdika International, Jawa Barat, Indonesia [[Scopus](#)] [[Google Scholar](#)] [[Sinta](#)]

EDITORIAL BOARD

1. **Erwin Rasyid**, STIE UniShaduGuna Business School Jakarta, Indonesia
2. **Alfonsus B. Say**, STIE UniShaduGuna Business School Jakarta, Indonesia
3. **Christono**, STIE UniShaduGuna Business School Jakarta, Indonesia
4. **Sri Saraswati**, STIE UniShaduGuna Business School Jakarta, Indonesia
5. **Pramono Margono**, STIE UniShaduGuna Business School Jakarta, Indonesia
6. **Endah Dwi Rosanti**, STIE UniShaduGuna Business School Jakarta, Indonesia
7. **Budhi Sugardha**, STIE UniShaduGuna Business School Jakarta, Indonesia
8. **Mohammad Yasin**, STIE UniShaduGuna Business School Jakarta, Indonesia
9. **Jonatan**, STIE UniShaduGuna Business School Jakarta, Indonesia
10. **Jajat Darajat**, Universitas Islam Bunga Bangsa Cirebon, Indonesia
11. **Bambang Somantri**, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Indonesia
12. **Mariati Tirta Wiyata**, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Indonesia
13. **Akhmad Syafii**, Universitas Cendekia Mitra Indonesia
- 14.

SUPPORTED & TOOLS



ARTICLE TEMPLATE



ABOUT JOURNAL

[Editorial Team](#)

[Peer Reviewers](#)

ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM MANAJEMEN AKUNTANSI BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA SDM

Windhy Puspitasari¹, Risa Nurmala Dewi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

Email: windhy.puspitasari@trisakti.ac.id, risa.nurmala@trisakti.ac.id

Abstrak

Sistem akuntansi berkelanjutan digunakan untuk mengukur dan melaporkan kinerja keuangan dan non-keuangan perusahaan dengan cara yang lebih holistik, yang mencerminkan dampak yang dihasilkan pada masyarakat, lingkungan, dan karyawan serta mencakup pertimbangan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam sebuah organisasi. Selain itu, ada SDM yang memiliki peran penting dalam organisasi sehingga perlunya penelitian mengenai kaitan antara sistem manajemen akuntansi berkelanjutan dengan kinerja SDM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi sistem manajemen akuntansi berkelanjutan terhadap kinerja SDM. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang digunakan untuk menganalisis, menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, dan situasi dari berbagai data yang dikumpulkan dari hasil pengamatan mengenai masalah yang diteliti pada saat penelitian berlangsung. Sedangkan, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan triangulasi (gabungan). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik akuntansi berkelanjutan membantu organisasi untuk mempertimbangkan dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial dari keputusan bisnis, yang pada gilirannya dapat menciptakan karyawan yang lebih berkomitmen, termotivasi, dan berkinerja tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan implementasi manajemen berkelanjutan yang baik berpengaruh terhadap kinerja SDM dan mendorong keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Manajemen, akuntansi, SDM

Abstract

Sustainable accounting systems are used to measure and report on the financial and non-financial performance of companies in a more holistic way, which reflects the resulting impact on society, the environment, and employees and includes economic, social, and environmental considerations in an organization. In addition, there are human resources who have an important role in the organization so that research is needed regarding the link between the sustainable accounting management system and HR performance. This study aims to analyze the effect of sustainable accounting management system implementation on HR performance. This research uses a descriptive method which is used to analyze, describe and summarize various conditions, and situations of various data collected from observations regarding the problem under study at the time of the research. Meanwhile, the approach used is a qualitative approach with triangulation (combined) collection techniques. Based on the results of the study, it shows that sustainable accounting practices help organizations to consider the economic, environmental, and social impacts of business decisions, which in turn can create more committed, motivated, and high-performing employees. Thus, it can be concluded that the implementation of good sustainable management affects HR performance and promotes overall organizational sustainability.

Keywords: Management, accountancy, human resource

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017). Manajemen SDM yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang agar mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi. Kemampuan suatu organisasi sangat bergantung pada ketersediaan dan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan (Faroman Syarief, 2022). Manajemen manusia” adalah pekerjaan yang sangat penting dan menantang karena sifat dinamis dari manusia. Kemunduran suatu perusahaan ditentukan dari salah satu indikator kualitas SDM pekerja di perusahaan tersebut.

Perkembangan dan peradaban di wilayah Indonesia memberikan tantangan dan perubahan pada kurun waktu sangat cepat. Perubahan demikian dipengaruhi dengan adanya keterlibatan teknologi di dunia bisnis. (Faroman Syarief, 2022) era globalisasi. Pada industri 4.0, sebuah organisasi dituntut untuk mampu melakukan banyak hal termasuk pada manajemen akuntansi untuk meningkatkan kinerja SDM yang ada didalamnya dengan formatur (Herman, 2011).

Penerapan *Good Corporate Governance* telah menjadi isu utama dalam mendukung pemulihan dan pertumbuhan ekonomi. Ketika ekonomi global tumbuh dan berkembang, perusahaan harus mampu mengikutinya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sistem manajemen dan pengendalian yang tepat. Adanya tata kelola perusahaan yang baik seharusnya memberikan pengaruh positif baik secara internal maupun eksternal (Margaret & Daljono, 2023). *Good corporate governance* muncul sebagai akibat dari masalah keagenan yang timbul, dimana ada perilaku untuk mendatangkan keuntungan pribadi khususnya dari agent dengan merugikan kepentingan dari pihak lain (*principal*). Hal ini terjadi karena adanya pemisahan kepentingan antara *principal* dan agent. Pemisahan kepentingan ini didasarkan pada *agency theory* yang dalam hal ini manajemen cenderung akan meningkatkan keuntungan pribadinya daripada tujuan perusahaan sehingga akan menimbulkan konflik kepentingan antara pemilik perusahaan (*principal*) dengan pihak manajemen (*agent*) (Wulanda & Aziza, 2019).

Menurut Rifa'i, (2019) manajemen merupakan suatu proses yang kontinu yang bermuatan kemampuan dan ketrampilan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perorangan ataupun bersama orang lain. Burhany, (2013) menyatakan bahwa akuntansi lingkungan khususnya akuntansi manajemen lingkungan berguna bagi manajemen karena dapat menyediakan informasi fisik mengenai input (bahan, air, energi) dan output (produk, limbah, emisi) serta informasi moneter Burhany, (2013) inti dari pembangunan berkelanjutan adalah memenuhi kebutuhan generasi sekarang tanpa mengorbankan kebutuhan generasi yang akan datang, dengan cara memenuhi tiga aspek yaitu lingkungan, sosial, dan ekonomi.

Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Akuntansi Berkelanjutan Terhadap Kinerja SDM

Pemimpin perusahaan sebagai CEO dapat memperhatikan sikap dan komitmen dalam peningkatan kualitas pekerja di suatu perusahaan. Menurut, DINUKA & Amalia, (2022) tiga faktor yaitu *attitude toward behavior* (sikap), norma subjektif (*subjective norm*), dan semakin individu mempersepsikan bahwa *social referent* yang mereka miliki mendukung mereka untuk melakukan suatu perilaku maka individu tersebut akan cenderung merasakan tekanan sosial untuk memunculkan perilaku. Beberapa terjadinya permasalahan dari dua dekade terakhir, kerusakan lingkungan, pemanasan global (*global warming*) dan perubahan iklim (*climate change*) kian serius dan menakutkan, serta telah menimbulkan dampak-dampak negatif yang luar biasa bagi kehidupan umat manusia dan menjadi momok yang menakutkan bagi masyarakat internasional.

Akibat terjadinya kegagalan dalam mengatur keuangan dapat menyebabkan kondisi krisis keuangan. Menurut, Gibbs, (2020) terjadinya krisis lingkungan, tapi juga menyebabkan krisis sosial, krisis ekonomi, krisis energi dan sumberdaya, serta krisis-krisis lainnya yang serius. Komputer & Jikem, (2022) juga menyatakan bahwa perusahaan yang ingin terus menghasilkan keuntungan dan membawa kesejahteraan bagi para stakeholder harus menyesuaikan diri dengan perubahan. Adaptasi terhadap tuntutan pasar, perubahan lingkungan eksternal dan internal, kondisi ekonomi dan regulasi,

Kurniawan, (2019) menjelaskan bahwa konsep *sustainability accounting* kini menjadi isu menarik yang telah dibahas oleh para akuntan profesional. Permasalahan pada akuntansi konvensional adalah akuntansi konvensional tidak dapat mengukur mengenai aktivitas-aktivitas perusahaan yang tidak bersifat kuantitatif, namun aktivitas-aktivitas tersebut dapat menambah value bagi perusahaan. Contoh aktivitas tersebut adalah dampak aktivitas bisnis perusahaan pada komunitas sosial dan lingkungan hidup, hubungan perusahaan dengan pelanggan, komitmen yang kuat dari karyawan, dan motivasi tinggi manajemen perusahaan merupakan aktivitas perusahaan yang tidak dapat diukur dengan angka.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas bahwa manajemen akuntansi berkelanjutan memiliki kedudukan yang penting dalam mengatur berbagai keuangan pada sebuah perusahaan. Jika tidak dilaksanakan dengan serius maka tidak hanya akan terjadi krisis lingkungan, tapi juga menyebabkan krisis sosial, krisis ekonomi, krisis energi dan sumberdaya, serta krisis-krisis lainnya dan akan berdampak pada kinerja SDM. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi sistem manajemen akuntansi terhadap kinerja SDM.

Metode

Metode yang digunakan adalah deskriptif analisis. Metode ini digunakan untuk menganalisis, menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, dan situasi dari berbagai data yang dikumpulkan dari hasil pengamatan mengenai masalah yang diteliti pada saat penelitian berlangsung (Arifudin, 2019). Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Menurut Komputer & Jikem, (2022) dalam Sugiyono (2010:14) mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai pendekatan yang berlandaskan

pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Pendekatan merupakan salah satu pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian akuntansi. Pendekatan ini berfokus pada pemahaman dan interpretasi tentang pengalaman individu dalam konteks tertentu. Dalam penelitian akuntansi, pendekatan kualitatif i digunakan untuk memahami bagaimana individu memahami dan mengalami peristiwa dan situasi akuntansi dalam konteks organisasi. Penelitian kualitatif fenomenologi menggunakan metode pengumpulan data yang cenderung mendalam dan reflektif, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan cara yang sistematis dan reflektif untuk menemukan tema-tema utama yang muncul dari pengalaman individu.

Penelitian akuntansi dengan pendekatan kualitatif dapat membantu peneliti untuk memahami bagaimana individu dalam organisasi mengalami dan memahami fenomena akuntansi seperti pengambilan keputusan, pengelolaan risiko, dan audit. Dalam konteks ini, penelitian kualitatif fenomenologi dapat membantu dalam mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena akuntansi dalam organisasi dan membantu untuk menghasilkan penjelasan yang lebih akurat dan lengkap tentang bagaimana individu dalam organisasi berinteraksi dengan fenomena akuntansi. Namun, sebagaimana dengan pendekatan kualitatif lainnya, penelitian kualitatif memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian kualitatif lebih tepat digunakan untuk memahami fenomena akuntansi dalam konteks organisasi tertentu, daripada untuk menghasilkan generalisasi yang berlaku untuk populasi yang lebih luas.

Hasil dan Pembahasan

Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi merupakan sebuah sistem dimana terjadi saling mempengaruhi antara orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk sebuah tujuan tertentu. Timbulnya sebuah organisasi bisa dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain, karena adanya beberapa orang, kerja sama, dan tujuan. Hal-hal tersebutlah yang saling mengkait satu sama lain sehingga terjadi saling ketergantungan, saling membutuhkan satu sama lain dan tidak bisa lepas dan berdiri sendiri tanpa adanya faktor lain yang mendukung (Jabani, 2015).

SDM yang ada di organisasi maupun di berbagai sektor bisnis, dituntut untuk mampu menguasai perkembangan teknologi dan disrupsi digital yang begitu cepat, disiplin serta mematuhi penerapan protokol kesehatan yang ketat, serta responsif dan tanggap terhadap kehidupan tatanan normal baru. SDM dalam suatu organisasi pada hakikatnya adalah suatu sumber daya yang vital terhadap kelangsungan organisasi tersebut. SDM adalah penentu jalannya organisasi, sekaligus sebagai pihak pengambil

Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Akuntansi Berkelanjutan Terhadap Kinerja SDM

keputusan terkait keberlangsungan dan kesuksesan organisasi tersebut (Diah, Siregar, & Saputri, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan (Susan, 2019).

SDM (Sumber Daya Manusia) atau tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Berikut adalah beberapa alasan mengapa SDM penting dalam organisasi:

1. SDM merupakan sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat (Rahmawati, 2012).
2. Peningkatan kualitas SDM merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai pembangunan.
3. SDM yang handal dan berkualitas dapat membantu organisasi dalam bersaing dan bertahan di era pasar bebas (Prahara & Hanafi, 2017).
4. SDM yang kreatif dan produktif dapat membantu organisasi dalam memasarkan produk dengan modal seminimum mungkin (Susanti & Halimah, 2021).
5. SDM yang terampil dan berkualitas dapat membantu organisasi dalam mengelola keuangan dan menghadapi krisis seperti pandemi COVID-19 (Rohman, Wulandari, & Putri, 2022).
6. SDM yang memiliki karakteristik yang kuat dapat membantu organisasi dalam mengimplementasikan manajemen berbasis risiko (Mudrifah & Wisyastuti, 2021).

Dengan demikian, SDM merupakan faktor penting dalam organisasi karena dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, membantu organisasi dalam bersaing dan bertahan di era pasar bebas, serta membantu organisasi dalam menghadapi krisis dan mengimplementasikan manajemen berbasis risiko. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan SDM secara baik dan optimal. Sehingga peran *corporate governance* sangatlah diperlukan untuk dapat menjalankan pemeriksaan kepada perilaku manajerial dalam pengelolaan sumber daya sehingga dapat mewujudkan laporan keuangan yang berkualitas (Suryanto & Refianto, 2019). *Corporate governance* merupakan konsep yang digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengawasan kinerja manajemen dan menjamin akuntabilitas manajemen terhadap stakeholders dengan mendasarkan pada kerangka peraturan. Penerapan *corporate governance* yang baik oleh perusahaan merupakan salah satu upaya untuk mengurangi adanya asimetri informasi (Ghazali, 2020).

Menurut Price dalam Wulansari & Irwanto, (2020) menyatakan bahwa perusahaan dengan praktik *corporate governance* yang baik akan dapat meningkatkan nilai perusahaan bagi pemegang saham karena visi, misi dan strategi perusahaan dinyatakan dengan jelas, nilai-nilai perusahaan serta kode etik disusun untuk memastikan adanya kepatuhan seluruh jajaran perusahaan, terdapat kebijakan untuk menghindari benturan kepentingan dan transaksi dengan pihak ketiga yang tidak tepat, risiko perusahaan dikelola dengan baik dan terdapat sistem pengendalian dan monitoring yang baik.

Adapun prinsip-prinsip yang harus diterapkan dalam peranan *good corporate governance* yang disusun komite nasional kebijakan *Governance* menurut PBI No. 11/33/PBI/2009 dalam Nuha et al., (2020) sebagai berikut :

1. Transparansi (*Transparency*)

Perusahaan dituntut untuk menyediakan informasi yang cukup, akurat, tepat waktu kepada segenap stakeholdersnya. Informasi yang diungkapkan antara lain keadaan keuangan, kinerja keuangan, kepemilikan dan pengelolaan perusahaan. Keterbukaan dilakukan agar pemegang saham dan orang lain mengetahui keadaan perusahaan sehingga nilai pemegang saham dapat ditingkatkan.

2. Kemandirian (*Independency*)

Perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak maupun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

3. Akuntabilitas (*Accountability*)

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar, untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain.

4. Pertanggung jawaban (*Responsibility*)

Para pengelola wajib memberikan pertanggungjawaban atas semua tindakan dalam mengelola perusahaan kepada para pemangku kepentingan sebagai wujud kepercayaan yang diberikan kepadanya.

5. Kewajaran (*Fairness*)

Perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham, pemangku kepentingan lainnya dan semua orang yang terlibat didalamnya berdasarkan prinsip-prinsip kesetaraan dan kewajaran stakeholder.

Good Corporate Governance mampu memberikan dorongan bagi anggota dewan dan manajemen untuk dapat memperoleh tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien serta efektif (Prihati & Khabibah, 2022).

Teori akuntansi berkelanjutan mencoba untuk menggabungkan prinsip akuntansi tradisional dengan tujuan keberlanjutan, yang mencakup pertimbangan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Teori ini bertujuan untuk mengukur dan melaporkan kinerja keuangan dan non-keuangan perusahaan dengan cara yang lebih holistik, yang

Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Akuntansi Berkelanjutan Terhadap Kinerja SDM

mencerminkan dampak yang dihasilkan pada masyarakat, lingkungan, dan karyawan. Asumsi Akuntansi Berkelanjutan: Beberapa asumsi yang mendasari akuntansi berkelanjutan meliputi: Pertimbangan Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan Asumsi ini mengasumsikan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dari kegiatan bisnisnya ketika mengambil keputusan. Perhitungan Biaya Total Asumsi ini mengasumsikan bahwa perusahaan harus memperhitungkan biaya total dari kegiatan bisnisnya, termasuk biaya sosial dan lingkungan. Akuntansi Berbasis Masalah Asumsi ini mengasumsikan bahwa akuntansi berkelanjutan harus berbasis pada masalah yang dihadapi oleh perusahaan, bukan pada aturan atau standar yang diatur oleh pihak luar.

Pengalaman Akuntansi Berkelanjutan: Beberapa perusahaan di seluruh dunia telah mempraktikkan akuntansi berkelanjutan dalam operasinya. Beberapa contoh pengalaman dalam Komputer & Jikem, (2022) yang menganalisis tersebut didukung oleh teori, asumsi dan pengalaman. Kun et al., (2016) menyebutkan faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi. Dalam Kurniawan, (2019) menjelaskan riset yang dilakukan oleh Farneti & Guthrie (2009) yang meneliti mengenai praktek pengungkapan informasi melalui pelaporan keberlanjutan pada organisasi sektor publik di Australia. Riset ini menemukan bahwa pelaporan keberlanjutan yang dilakukan di dalam organisasi sektor publik sangat bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan organisasi. Riset lain dilakukan oleh Adams et al. (2014) yang meneliti mengenai pengukuran dari kinerja keberlanjutan (*sustainability performance*) dari organisasi sektor publik. Riset dari Adams et al. (2014) menemukan bahwa pengukuran kinerja keberlanjutan pada organisasi sektor publik dapat berfokus pada aspek sustainability, environmental responsibility, dan social responsibility. Riset lain dari Adams (2013) bertujuan untuk menyusun konsep pelaporan keberlanjutan bagi universitas dan riset ini memiliki implikasi.

Menurut Lako, (2013) laporan keuangan hanya menyajikan sinyal-sinyal atau indikator “kesuksesan keuangan” sementara dampak-dampak sosial-ekologi yang ditimbulkan oleh aktivitas ekonomi negara atau aktivitas bisnis korporasi diabaikan. Laporan keuangan memang bertujuan untuk menyajikan informasi mengenai kondisi keuangan suatu organisasi, tetapi hal ini tidak berarti bahwa dampak sosial-ekologi yang ditimbulkan oleh aktivitas ekonomi atau bisnis korporasi diabaikan. Sebagai tambahan pada laporan keuangan, banyak organisasi juga menyusun laporan tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility Report*) yang memberikan informasi tentang dampak sosial-ekologi dari kegiatan mereka. Laporan ini mencakup informasi tentang inisiatif sosial, lingkungan dan keberlanjutan yang dilakukan oleh organisasi, serta cara organisasi berkontribusi pada masyarakat dan lingkungan. Selain itu, beberapa negara juga telah menerapkan standar pelaporan non-keuangan yang mewajibkan perusahaan untuk melaporkan dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan bisnis mereka. Misalnya, Global Reporting Initiative (GRI) adalah sebuah kerangka kerja pelaporan non-keuangan yang digunakan oleh banyak organisasi untuk melaporkan dampak sosial-ekologi dari kegiatan mereka. Dengan demikian, sinyal-

sinyal atau indikator kesuksesan keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan tidak selalu mengabaikan dampak sosial-ekologi dari kegiatan ekonomi atau bisnis korporasi. Namun, untuk memastikan bahwa informasi tentang dampak sosial-ekologi yang lebih lengkap dan mendalam disampaikan, perusahaan dapat memperluas pelaporan mereka melalui laporan tanggung jawab sosial perusahaan dan pelaporan non-keuangan lainnya.

Lubis, (2017) menjelaskan perspektif manajemen keuangan, privatisasi diinterpretasikan sebagai perubahan struktur kepemilikan yang mengakibatkan perubahan pada tata kelola perusahaan. Perubahan tersebut pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan. Perspektif manajemen keuangan memandang privatisasi sebagai proses penjualan atau pengalihan saham atau kepemilikan suatu entitas dari sektor publik (pemerintah) ke sektor swasta (perusahaan atau individu). Dalam hal ini, privatisasi diinterpretasikan sebagai perubahan struktur kepemilikan, dimana kepemilikan dan pengelolaan perusahaan dialihkan dari pemerintah ke sektor swasta. Proses privatisasi ini kemudian akan mengakibatkan perubahan pada tata kelola, yaitu cara pengelolaan dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Pada umumnya, entitas publik (pemerintah) memiliki peran yang berbeda dalam tata kelola dibandingkan dengan entitas swasta. Dalam entitas publik, keputusan pengelolaan seringkali dipengaruhi oleh tujuan-tujuan politik dan sosial, sedangkan di entitas swasta keputusan pengelolaan didasarkan pada kepentingan bisnis dan keuntungan. Oleh karena itu, perubahan kepemilikan akan mempengaruhi struktur tata kelola dan cara pengambilan keputusan dalam organisasi. Namun demikian, perspektif manajemen keuangan juga melihat privatisasi sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan menyebabkan dampak negatif menyedatkan para pihak dalam pengambilan keputusan

Lia, (2022) menjelaskan bahwa sistem informasi untuk mengkomunikasikan manajemen investasi di setiap daerah di Indonesia telah dirancang dalam desain sistem informasi investasi daerah (SIID) (Peraturan BKPM, No. 9, 2017). Suatu sistem yang dirancang untuk memenuhi kesesuaian peran dalam konteks siklus manajemen investasi global untuk mengkomunikasikan tujuan pembangunan berkelanjutan (Malmborg, 2002; OECD, 2014; Pineiro et al., 2018).

Mardijono, (2009) menyebutkan faktor yang diperlukan dalam kesuksesan kinerja adalah (1) komitmen top manajemen dan kepemimpinan, yaitu Komitmen yang kuat dari top manajemen dan kepemimpinan sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang sehat, memberikan arah yang jelas, dan memotivasi karyawan. Tanpa dukungan dari atas, sulit bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Partisipasi Pegawai dan Manajer Menengah: Partisipasi dan keterlibatan (2) partisipasi pegawai dan manajer menengah sebagai Partisipasi dan keterlibatan pegawai dan manajer menengah sangat penting untuk menciptakan budaya yang inklusif dan memotivasi karyawan. Keterlibatan ini juga memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan keahlian dan pengalaman karyawan secara optimal. (3) budaya kinerja yang baik, Budaya Kinerja yang Baik: Budaya kinerja yang baik menempatkan fokus

Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Akuntansi Berkelanjutan Terhadap Kinerja SDM

pada hasil yang dicapai dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target tersebut. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik. (4) pelatihan dan pendidikan, Pelatihan dan pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan, memperbaiki produktivitas, dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Pelatihan dan pendidikan juga membantu mempersiapkan karyawan untuk tugas-tugas yang lebih menantang dan meningkatkan kesadaran mereka terhadap perubahan di lingkungan kerja. (5) membuatnya relatif sederhana, mudah digunakan dan dipahami, Produk atau layanan yang mudah digunakan dan dipahami oleh konsumen akan memungkinkan organisasi untuk mencapai target pasar dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Hal yang sama berlaku untuk sistem, proses, dan perangkat lunak yang digunakan di dalam organisasi dan (6) kejelasan visi, strategi Kejelasan visi dan strategi organisasi sangat penting untuk memotivasi karyawan dan memperkuat arah perusahaan. Visi dan strategi yang jelas juga membantu karyawan untuk memahami tujuan organisasi dan merancang tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Mayasari et al., (2021) penerapan Sistem Informasi Manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan mutu pelayanan akademik sekolah sehingga menjadi indikator utama bahwa sekolah itu efektif, beberapa. Kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi meliputi beberapa hal yang saling terkait, antara lain: Visi dan Misi yang Jelas: Organisasi harus memiliki visi dan misi yang jelas untuk memberikan arah yang tepat bagi kegiatan dan tindakan yang dilakukan. Kejelasan visi dan strategi organisasi sangat penting untuk memotivasi karyawan dan memperkuat arah perusahaan. Visi dan strategi yang jelas juga membantu karyawan untuk memahami tujuan organisasi dan merancang tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

Kurniawan, (2019) menjelaskan juga bahwa praktek *sustainability accounting* adalah melakukan pengungkapan informasi keuangan, informasi sosial, dan informasi lingkungan dalam bentuk laporan keberlanjutan perusahaan (*corporate sustainability reporting*). Rekayasa SDM atau Manajemen Rekayasa Sumber Daya Manusia (*HR Engineering*) adalah sebuah pendekatan yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi dan kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Pendekatan ini berfokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, serta perancangan sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Beberapa langkah dalam rekayasa SDM antara lain Analisis kebutuhan organisasi: Identifikasi kebutuhan organisasi dalam hal keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Analisis kebutuhan karyawan: Identifikasi keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Perancangan sistem manajemen sumber daya manusia: Merancang sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan karyawan. Sistem ini meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan insentif, serta manajemen karir. Implementasi: Menerapkan sistem

manajemen sumber daya manusia yang dirancang, termasuk program pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan program penghargaan dan insentif.

Pemantauan dan evaluasi yaitu melakukan evaluasi sistem manajemen sumber daya manusia untuk memastikan keefektifan dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan karyawan. Tujuan dari rekayasa SDM adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif, meningkatkan kinerja SDM, dan memaksimalkan potensi karyawan. Dalam implementasinya, penting untuk memperhatikan keberlanjutan organisasi dan kesejahteraan karyawan, serta memastikan bahwa program yang dirancang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi dan karyawan. Lubis, (2017) menyebutkan bahwa perspektif manajemen keuangan, privatisasi diinterpretasikan sebagai perubahan struktur kepemilikan yang mengakibatkan perubahan pada tata kelola perusahaan. Perubahan tersebut pada akhirnya mempengaruhi kinerja SDM.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa organisasi adalah sebuah sistem di mana orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja SDM merupakan faktor penting dalam kesuksesan organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi sistem manajemen akuntansi berkelanjutan dapat mempengaruhi kinerja SDM secara positif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi sistem manajemen akuntansi berkelanjutan terhadap kinerja SDM dengan tujuan memahami bagaimana praktik manajemen berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi.

SDM merupakan aset yang vital bagi kelangsungan dan kesuksesan organisasi. Kualitas SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Implementasi sistem manajemen akuntansi berkelanjutan dapat menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja SDM. Praktik akuntansi berkelanjutan membantu organisasi untuk mempertimbangkan dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial dari keputusan bisnis, yang pada gilirannya dapat menciptakan karyawan yang lebih berkomitmen, termotivasi, dan berkinerja tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan implementasi manajemen berkelanjutan yang baik berpengaruh terhadap kinerja SDM dan mendorong keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Selain itu juga, didukung oleh *corporate governance* yang berperan penting dalam mengelola manajemen untuk dapat memperoleh tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien serta efektif

Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Akuntansi Berkelanjutan Terhadap Kinerja SDM

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, Opan. (2019). Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal (Spmi) sebagai upaya meningkatkan mutu perguruan tinggi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 3(1), 161–167. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp161-169>
- Burhany, Dian Imanina dan Nurniah. (2013). Akuntansi Manajemen Lingkungan, Alat Bantu Untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan Dalam Pembangunan Berkelanjutan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Nurniah Politeknik Negeri Ujung Pandang*, 17.3(80), 279–298.
- Dahlan, Hasim, Djamil, & Hamdan. (2017). The Influence of Human Resource Management and Organizational Culture on Service Quality at the Tamalate District Office, Makassar City. *Jurnal Administrare*, 4(2), 69–75.
- Diah, Yuliansyah M., Siregar, Lina Dameria, & Saputri, Nyimas Dewi Murnila. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tata Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67–76.
- DINUKA, VINA KHOLISA, & Amalia, Diah. (2022). Skeptisisme Project Based Learning Dan Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Akuntansi Berkelanjutan: Perspektif Mahasiswa Akuntansi. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(2), 330–344. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i2.4774>
- Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani Fitriani, Daniel J. I. Kairupan, Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, I. Wayan Gede Suarjana, Salmia Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghazali, Maulana Fariz. (2020). Pengaruh Mekanisme Corporate Governance Dan Manajemen Laba Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Di Indeks Lq 45. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 29(2), 119. <https://doi.org/10.20473/jeba.v29i22019.119-131>
- Gibbs, David. (2020). Green economy. *Essential Concepts of Global Environmental Governance*, (December), 116–117. <https://doi.org/10.4324/9780367816681-49>
- Herman. (2011). Implementasi Manajemen SDM Berbasis Kompetensi: Solusi Proaktif Permasalahan SDM Aparatur. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 5(1), 68–78.
- Jabani, Muzayyanah. (2015). Pentingnya Perencanaan Sumberdaya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Muamalah*, 5(1), 1–10.
- Komputer, Jurnal Ilmu, & Jikem, Manajemen. (2022). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi*

dan Manajemen (JIKEM). 2(1), 923–926.

- Kun, Liu, Xiaoqi, Lyu, Yu, Gu, Hefeng, Yu, & Ming, Guoyin Zhang. (2016). 快速数字影像重建的2维_3维医学图像配准_刘坤. 2(2), 69–77.
- Kurniawan, Putu Sukma. (2019). *Akuntansi Keberlanjutan Dan Pengukuran Kinerja Keberlanjutan Universitas: Mungkinkah Mengaplikasikan Akuntansi Keberlanjutan Pada Institusi Pendidikan Tinggi?* 1–17.
- Lako, Andreas. (2013). Transformasi Akuntansi Menuju Akuntansi Keberlanjutan: Tantangan dan Strategi Pendidikan Akuntansi. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*, (September).
- Lia, Santika. (2022). No Titleהארץ. הכי קשה לראות את מה שבאמת לנגד העיניים, (8.5.2017), 2003–2005.
- Lubis, Tona Aurora. (2017). KINERJA BUMN Tbk Indonesia. In *Dk* (Vol. 53).
- Mardijono, Didik Eko. (2009). KINERJA ORGANISASI (Studi Pada RSUD Kabupaten Temanggung) Tesis Diajukan kepada Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Tahun 2009. *Magister Akuntansi*.
- Margaret, Ermalyani, & Daljono. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 12(4), 1–14.
- Mayasari, Annisa, Supriani, Yuli, & Arifudin, Opan. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Akademik Berbasis Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pembelajaran di SMK. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(5), 340–345. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i5.277>
- Mudrifah, Mudrifah, & Wisyastuti, Aviani. (2021). Penguatan Karakteristik SDM dalam Implementasi Manajemen Berbasis Risiko di Lazis Muhammadiyah (LazisMu) Kabupaten Malang. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 2(1), 19–27.
- Nuha, Mochammad Ulin, Afifa, Sayyida, & Safitri, Karin Amelia. (2020). Analisis Penerap Alisis Penerapan Good Corpora An Good Corporate Governance PT Ance PT Asuransi Purna Artanugraha. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan (JABT)*, 2(2).
- Prahara, Rahma Sandhi, & Hanafi, Syahrul. (2017). Kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) Anggota Dan Alat Perangkat Organisasi Koperasi Di Era Pasar Bebas Asia. *Physics*.
- Prihati, Anggun, & Khabibah, Nibras Anny. (2022). Studi Literatur: Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Financial Distress. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 20(2), 125–135.

Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Akuntansi Berkelanjutan Terhadap Kinerja SDM

- Rahmawati, I. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Peningkatan Kualitas Sekolah (Studi Empirik Madrasah Ibtidayah (Mi) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Tahun Pelajaran 2011/2012). *Engineering*.
- Rifa'i, Muhammad. (2019). Manajemen Organisasi Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 1–339.
- Rohman, Taufiqur, Wulandari, Yuli, & Putri, Khalifah Eka Yaniar. (2022). Analisis Pengembangan Manajemen SDM dalam Menghadapi Krisis Covid-19. *Benchmark*.
- Suryanto, Agus, & Refianto. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Bina Manajemen*, 8(1), 1–33.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Susanti, Fahmi, & Halimah, Vinda. (2021). Meningkatkan SDM Yang Kreatif Dan Produktif Dalam Memasarkan Produk Dengan Modal Semimumum Mungkin. *Semantic Scholar*.
- Wulanda, Monika, & Aziza, Nurna. (2019). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan dan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening. *AKTSAR: Jurnal Akuntansi Syariah*, 2(1), 83. <https://doi.org/10.21043/aktsar.v2i1.5518>
- Wulansari, Rhetno, & Irwanto, Andry. (2020). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 28(1), 57–73. <https://doi.org/10.20473/jeba.V28I12018.5815>

Sistem Manajemen Akuntansi SDM

by Sistem Manajemen Akuntansi Sdm Sistem Manajemen Akuntansi
Sdm

Submission date: 18-Nov-2023 08:52AM (UTC+0700)

Submission ID: 2231782422

File name: Sistem_Manajemen_Akuntansi_SDM_1.docx (74.01K)

Word count: 4351

Character count: 30254

ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM MANAJEMEN AKUNTANSI BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA SDM

Nama Penulis^{1*}, Nama Penulis² (Windhy Puspitasari^{*1}, Risa Nurmaladewi^{*2})
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti¹ (Georgia (Body), Font Size 11)
Afiliasi Penulis lengkap² (Georgia (Body), Font Size 11)
Email: Email penulis¹ (windhy.puspitasari@trisakti.ac.id)
Email Penulis² (risa.nurmaladewi@trisakti.ac.id)

Penulis Korespondensi: (windhy.puspitasari@trisakti.ac.id)

Abstract

Received: dd-mm-yyyy

Accepted: dd-mm-yyyy

Published: dd-mm-yyyy

Keywords: *Management, accountancy, human resource*

Sustainable accounting systems are used to measure and report on the financial and non-financial performance of companies in a more holistic way, which reflects the resulting impact on society, the environment, and employees and includes economic, social, and environmental considerations in an organization. In addition, there are human resources who have an important role in the organization so that research is needed regarding the link between the sustainable accounting management system and HR performance. This study aims to analyze the effect of sustainable accounting management system implementation on HR performance. This research utilizes descriptive methods to analyze, explain, and summarize various conditions and situations derived from a number of data collected through observations of the problems investigated during the research period. In terms of the approach, a qualitative approach is used with the application of triangulation techniques in data collection. Based on the results of the study, it shows that sustainable accounting practices help organizations to consider the economic, environmental, and social impacts of business decisions, which in turn can create more committed, motivated, and high-performing employees. Thus, it can be concluded that the implementation of good sustainable management affects HR performance and promotes overall organizational sustainability.

Abstrak

Kata kunci:	Manajemen, akuntansi, SDM	Sistem akuntansi berkelanjutan digunakan untuk mengukur dan melaporkan kinerja keuangan dan non-keuangan perusahaan dengan cara yang lebih holistik, yang mencerminkan dampak yang dihasilkan pada masyarakat, lingkungan, dan karyawan serta mencakup pertimbangan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam sebuah organisasi. Selain itu, ada SDM yang memiliki peran penting dalam organisasi sehingga perlunya penelitian mengenai kaitan antara sistem manajemen akuntansi berkelanjutan dengan kinerja SDM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi sistem manajemen akuntansi berkelanjutan terhadap kinerja SDM. Penelitian ini memanfaatkan metode deskriptif guna menganalisis, menjelaskan, serta merangkum berbagai kondisi dan situasi yang berasal dari sejumlah data yang terkumpul melalui pengamatan terhadap masalah yang diselidiki pada periode penelitian. Dalam hal pendekatannya, digunakan pendekatan kualitatif dengan penerapan teknik triangulasi (penggabungan) dalam pengumpulan data. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik akuntansi berkelanjutan membantu organisasi untuk mempertimbangkan dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial dari keputusan bisnis, yang pada gilirannya dapat menciptakan karyawan yang lebih berkomitmen, termotivasi, dan berkinerja tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan implementasi manajemen berkelanjutan yang baik berpengaruh terhadap kinerja SDM dan mendorong keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.
--------------------	---------------------------	---

Corresponding Author: Nama author
E-mail: (Georgia (Body), Font Size 10)



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci dalam menentukan kesehatan sebuah perusahaan. Pertumbuhan yang direncanakan dan berkesinambungan dari SDM menjadi kebutuhan yang sangat penting, terutama untuk menjaga kelangsungan organisasi di masa depan (Dahlan et al., 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif mewajibkan para manajer untuk menemukan strategi optimal dalam menempatkan individu-individu guna mencapai tujuan serta meningkatkan kinerja perusahaan. Kemampuan suatu organisasi bergantung pada ketersediaan dan keahlian dari Sumber Daya Manusia dalam bekerja (Faroman Syarief, 2022). MSDM mempunyai tugas yang penting dan menantang karena sifat yang selalu

berubah dari individu-individu manusia. Kemunduran suatu perusahaan ditentukan dari salah satu indikator kualitas SDM pekerja di perusahaan tersebut.

Perkembangan dan peradaban di wilayah Indonesia memberikan tantangan dan perubahan pada kurun waktu sangat cepat. Perubahan demikian dipengaruhi dengan adanya keterlibatan teknologi di dunia bisnis (Faroman Syarief, 2022). Dalam era Industri 4.0, suatu perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk memiliki kemampuan dalam berbagai aspek termasuk pada manajemen akuntansi untuk meningkatkan kinerja SDM yang ada didalamnya dengan format (Herman, 2011).

Good Corporate Governance adalah hal yang penting dalam menggerakkan pertumbuhan ekonomi. Ketika ekonomi di seluruh dunia tumbuh dan berkembang, perusahaan juga harus bisa ikut berkembang. Dengan demikian, perusahaan harus punya sistem yang efektif untuk mengatur dan mengontrol hal-hal di dalamnya. Bila sistem pengaturan perusahaan baik, itu seharusnya memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan dan lingkungan sekitarnya (Margaret & Daljono, 2023). *Good corporate governance* merupakan hasil dari masalah keagenan, di mana perilaku tertentu mengarah pada pengambilan keuntungan pribadi, terutama oleh agen. Hal ini terjadi akibat adanya konflik kepentingan, di mana manajemen cenderung memprioritaskan keuntungan pribadi dibandingkan dengan tujuan perusahaan, yang kemudian mengakibatkan konflik kepentingan antara pemilik saham dan manajemen (Wulanda & Aziza, 2019).

Menurut Rifa'i, (2019) manajemen adalah proses berkelanjutan yang melibatkan kemampuan dan keahlian khusus seseorang dalam melakukan aktivitas, baik secara individu maupun dalam kerja sama dengan orang lain. Burhany, (2013) menyatakan bahwa akuntansi lingkungan, terutama dalam bentuk akuntansi manajemen lingkungan, memberikan 41 manfaat kepada manajemen dengan menyediakan data fisik mengenai masukan (seperti bahan, air, energi) dan keluaran (produk, limbah, emisi), juga informasi dalam bentuk nilai uang. Burhany, (2013) pada dasarnya, pembangunan berkelanjutan memiliki tujuan untuk memastikan kebutuhan generasi sekarang terpenuhi tanpa merugikan generasi mendatang. Hal ini dicapai dengan memperhatikan tiga dimensi penting: lingkungan, sosial, dan ekonomi.

Pemimpin perusahaan sebagai CEO dapat memperhatikan sikap dan komitmen 21 dalam peningkatan kualitas pekerja di suatu perusahaan. Menurut, DINUKA & Amalia, (2022) ada tiga faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang: sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi individu terhadap dukungan sosial yang mereka terima dari referensi sosial (*social referent*). Jika individu merasakan bahwa lingkungan sosial mendukung perilaku tertentu, mereka akan cenderung merasa tekanan sosial untuk menampilkan perilaku tersebut. Dalam dua puluh tahun terakhir, beberapa masalah seperti pencemaran lingkungan, pemanasan global, dan perubahan iklim semakin meningkat dalam tingkat keparahan dan memberikan pengaruh buruk bagi kehidupan. Hal ini telah menjadi ancaman yang menakutkan bagi masyarakat global.

Akibat terjadinya kegagalan dalam mengatur keuangan dapat 26 menyebabkan kondisi krisis keuangan. Menurut, Gibbs, (2020) Bukan hanya menimbulkan krisis lingkungan, namun juga krisis sosial, ekonomi, energi, sumber daya, serta krisis serius lainnya. Komputer & Jikem, (2022) juga menyatakan bahwa perusahaan yang bertujuan untuk tetap menghasilkan profit dan memberikan keuntungan bagi para pemangku kepentingan harus mampu beradaptasi dengan perubahan. Hal ini meliputi penyesuaian terhadap kebutuhan pasar, perubahan lingkungan internal dan eksternal, kondisi ekonomi, serta regulasi.

Kurniawan, (2019) menjelaskan bahwa konsep *sustainability accounting* menjadi topik menarik yang sedang diperbincangkan oleh para akuntan profesional. Kekhawatiran terkait akuntansi tradisional adalah ketidakmampuannya dalam mengukur aspek-aspek kegiatan bisnis yang bersifat kualitatif, namun memiliki dampak penting bagi nilai perusahaan. Contohnya, dampak aktivitas perusahaan pada lingkungan dan masyarakat, hubungan dengan pelanggan, keterlibatan kuat dari karyawan, serta semangat tinggi manajemen, merupakan elemen yang tidak bisa diukur dengan angka dalam akuntansi konvensional.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas bahwa manajemen akuntansi berkelompok memiliki kedudukan yang penting dalam mengatur berbagai keuangan pada sebuah perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi sistem manajemen akuntansi terhadap kinerja SDM.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diterapkan adalah analisis deskriptif, yang berfungsi untuk menganalisis, menjelaskan, dan merangkum beragam fenomena berdasarkan data yang terkumpul dari observasi terhadap permasalahan yang diselidiki selama proses penelitian. (Arifudin, 2019). Adapun metode yang diterapkan adalah metode kualitatif. Menurut Komputer & Jikem, (2022) dalam Sugiyono (2010:14) mendefinisikan pendekatan kualitatif adalah cara untuk mempelajari hal-hal alami, seperti perilaku orang atau kondisi lingkungan, di mana si peneliti sangat berperan. Untuk mengumpulkan informasi, peneliti menggunakan berbagai cara seperti wawancara dan observasi. Setelah mengumpulkan data, peneliti memeriksa informasi tersebut untuk menemukan pola atau tema yang penting dari pengalaman orang yang diamati, daripada mencoba membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

Pendekatan kualitatif dalam akuntansi adalah cara untuk mempelajari dan mengerti lebih dalam tentang bagaimana orang merasakan dan mengalami hal-hal dalam dunia bisnis. Untuk melakukannya, peneliti menggunakan cara seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk mengumpulkan informasi. Setelah semua informasi terkumpul, peneliti memeriksa informasi tersebut dengan cara yang sistematis untuk menemukan hal-hal penting dari pengalaman orang yang diamati.

Penelitian akuntansi dengan pendekatan kualitatif dapat membantu peneliti untuk memahami bagaimana individu dalam organisasi mengalami dan memahami fenomena akuntansi seperti pengambilan keputusan, pengelolaan risiko, dan audit. Dalam konteks ini, penelitian kualitatif fenomenologi dapat membantu dalam mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena akuntansi dalam organisasi dan membantu untuk menghasilkan penjelasan yang lebih akurat dan lengkap tentang bagaimana individu dalam organisasi berinteraksi dengan fenomena akuntansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi merujuk pada sekelompok individu yang memiliki tujuan bersama dan bekerjasama untuk meraih tujuan tersebut. Organisasi adalah suatu sistem di mana individu saling memengaruhi dalam kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Keberadaan sebuah organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti jumlah individu, kerjasama, dan tujuan bersama. Faktor-faktor ini saling terhubung satu sama lain, menciptakan ketergantungan dan saling kebutuhan, sehingga tidak dapat berdiri sendiri tanpa dukungan dari faktor-faktor lain (Jabani, 2015).

SDM di organisasi dan berbagai sektor bisnis saat ini dihadapkan pada tuntutan untuk cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang berubah dengan cepat dan gangguan digital, mematuhi peraturan kesehatan yang ketat, serta menjadi tanggap terhadap kondisi baru yang terus berubah. SDM di organisasi merupakan elemen penting yang berpengaruh pada kelangsungan serta perkembangan organisasi dan juga bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi kesinambungan dan keberhasilan perusahaan (Diah et al., 2021).

SDM ialah individu yang produktif, bertindak sebagai pendorong bagi sebuah entitas, entah itu dalam suatu lembaga atau perusahaan, yang dianggap sebagai asset dan perlu dilatih serta dikembangkan kemampuannya. Konsep SDM pada tingkat makro secara luas terdiri dari dua dimensi, yakni SDM pada tingkat makro berarti jumlah usia produktif yang dapat bekerja di

suatu daerah. Sedangkan SDM pada tingkat mikro lebih spesifik, yaitu orang-orang yang bekerja di sebuah perusahaan atau lembaga (Susan, 2019).

Berikut adalah alasan mengapa SDM penting dalam organisasi:

1. SDM merupakan aset yang berperan dalam mencapai tujuan perusahaan, menjamin jalannya fungsi serta aktivitas organisasi secara efektif dan adil, yang bertujuan untuk kepentingan bersama antara organisasi, individu, dan masyarakat (Rahmawati, 2012).
2. Perbaikan dalam mutu SDM adalah kebutuhan yang tak terhindarkan untuk mencapai perkembangan yang diinginkan.
3. SDM yang handal dan berkualitas dapat membantu organisasi dalam bersaing dan bertahan di era pasar bebas (Prahara & Hanafi, 2017).
4. Individu dalam tim yang kreatif dan produktif dapat mendukung organisasi dalam mempromosikan produk dengan pengeluaran modal yang minimal (Susanti & Halimah, 2021).
5. SDM yang terampil dan berkualitas dapat membantu organisasi dalam mengelola keuangan dan menghadapi krisis seperti pandemi COVID-19 (Rohman et al., 2022).
6. SDM yang memiliki karakteristik yang kuat dapat membantu organisasi dalam mengimplementasikan manajemen berbasis risiko (Mudrifah & Wisyastuti, 2021).

Dengan demikian, SDM merupakan faktor penting dalam organisasi karena dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, membantu organisasi dalam bersaing dan bertahan di era pasar bebas, serta membantu organisasi dalam menghadapi krisis dan mengimplementasikan manajemen berbasis risiko. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan SDM secara baik dan optimal. Sehingga peran *corporate governance* sangatlah diperlukan untuk bisa melakukan evaluasi terhadap perilaku manajemen dalam mengelola sumber daya sehingga dapat mewujudkan laporan keuangan yang berkualitas (Suryanto & Refianto, 2019). *Corporate governance* adalah cara untuk mengawasi bagaimana perusahaan dikelola dan memastikan manajemennya bertanggung jawab kepada orang-orang yang berkepentingan, berdasarkan aturan yang telah ditetapkan. Saat perusahaan menerapkan cara ini dengan baik, itu membantu mengurangi masalah ketidakjelasan informasi (Ghazali, 2020).

Menurut Price dalam Wulansari & Irwanto, (2020) menyatakan bahwa perusahaan yang mengimplementasikan prinsip-prinsip *corporate governance* yang baik akan menambah nilai perusahaan bagi para pemegang saham. Ini disebabkan karena perusahaan menjelaskan secara terbuka dan jelas tentang visi, misi, dan strateginya. Perusahaan juga mengatur nilai-nilai dan kode etik untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi patuh dan mengikutinya. Terdapat kebijakan yang diimplementasikan untuk menghindari konflik kepentingan dan transaksi yang tidak sesuai dengan peraturan, serta risiko perusahaan dikelola dengan baik melalui sistem pengendalian dan pemantauan yang efektif.

Prinsip-prinsip yang perlu diterapkan dalam menjalankan *good corporate governance* telah dirumuskan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 dalam Nuha et al., (2020) sebagai berikut :

1. *Transparansi (Transparency)*
Perusahaan seharusnya memberikan informasi yang cukup, benar, dan tepat waktu kepada semua pihak. Informasi yang disampaikan termasuk soal keuangan, kepemilikan, dan manajemen perusahaan. Agar semua pihak yang terlibat bisa mengerti lebih jelas tentang perusahaan, sehingga bisa menambah nilai dari saham perusahaan.
2. *Kemandirian (Indenpency)*
Perusahaan dijalankan dengan profesional tanpa ada masalah perselisihan kepentingan, tanpa adanya paksaan dari pihak yang bertentangan dengan hukum dan prinsip-prinsip baik dalam dunia bisnis.
3. *Akuntabilitas (Accountability)*

Perusahaan perlu bertanggung jawab atas kinerjanya dengan cara yang jujur dan terbuka. Oleh karena itu, pengelolaan perusahaan harus dilakukan dengan baik, terukur, dan sesuai dengan kepentingan perusahaan, sambil tetap memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat.

4. Pertanggung jawaban (*Responsibility*)

Para manajer diharapkan untuk memberikan pertanggungjawaban terhadap segala tindakan yang dilakukan dalam menjalankan perusahaan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan, sebagai bentuk penghormatan atas kepercayaan yang diberikan kepada mereka.

5. Kewajaran (*Fairness*)

Perusahaan diharapkan untuk selalu memperhatikan kepentingan para pemegang saham, pihak-pihak yang terlibat, dan semua individu terkait, berdasarkan prinsip kesetaraan dan keadilan bagi setiap pemangku kepentingan.

Good Corporate Governance meng⁴⁶ ang anggota dewan direksi dan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang efisien dan efektif dalam pemanfaatan sumber daya (Prihati & Khabibah, 2022).

Teori akuntansi berkelanjutan mencoba untuk menggabungkan prinsip akuntansi tradisional dengan tujuan keberlanjutan, yang mencakup pertimbangan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Teori ini bertujuan untuk mengukur dan melaporkan kinerja keuangan dan non-keuangan perusahaan dengan cara yang lebih holistik, yang mencerminkan dampak yang dihasilkan pada masyarakat, lingkungan, dan karyawan. Asumsi Akuntansi Berkelanjutan: Beberapa asumsi yang mendasari akuntansi berkelanjutan meliputi³⁰ i: Pertimbangan Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan Asumsi ini mengasumsikan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dari kegiatan bisnisnya ketika mengambil keputusan. Perhitungan Biaya Total Asumsi ini mengasumsikan bahwa perusahaan harus memperhitungkan biaya total dari kegiatan bisnisnya, termasuk biaya sosial dan lingkungan. Akuntansi Berbasis Masalah Asumsi ini mengasumsikan bahwa akuntansi berkelanjutan harus berbasis pada masalah yang dihadapi oleh perusahaan, bukan pada aturan atau standar yang diatur oleh pihak luar.

Pengalaman Akuntansi Berkelanjutan: Beberapa perusahaan di seluruh dunia telah mempraktikkan akuntansi berkelanjutan dalam operasinya. Beberapa contoh pengalaman dalam Komputer & Jikem, (2022) yang menganalisis tersebut didukung oleh teori, asumsi dan pengalaman. Kun et al., (2016) menyebutkan faktor kinerja karyawan adalah elemen utama yang mempengaruhi pertumbuhan dan keberhasilan suatu organisasi. Dalam Kurniawan, (2019) menjelaskan riset yang diprakarsai oleh Farneti & Guthrie (2009) yang mengeksplorasi praktik pengungkapan informasi melalui laporan keberlanjutan di lembaga sektor publik di Australia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaporan keberlanjutan di dalam lembaga sektor publik bermanfaat bagi semua pihak dalam organisasi tersebut. Penelitian lain yang dilakukan oleh Adams et al. (2014) mengeksplorasi pengukuran kinerja keberlanjutan pada lembaga sektor publik. Temuan dari riset Adams et al. (2014) menyoroti bahwa pengukuran kinerja keberlanjutan pada lembaga sektor publik dapat difokuskan pada elemen-elemen sustainability, tanggung jawab lingkungan, dan tanggung jawab sosial. Penelitian terpisah dari Adams (2013) berfokus pada pengembangan kerangka kerja pelaporan keberlanjutan bagi universitas dan memiliki dampak yang signifikan.

Menurut Lako, (2013) Laporan keuangan hanya memberikan informasi mengenai tanda-tanda atau petunjuk-petunjuk "keberhasilan keuangan" sementara efek sosial-ekologis yang muncul dari aktivitas ekonomi suatu negara atau bisnis korporat jarang diperhatikan. Laporan keuangan memang bertujuan untuk menyajikan informasi mengenai kondisi keuangan suatu organisasi, tetapi hal ini tidak berarti bahwa dampak sosial-ekologi yang ditimbulkan oleh aktivitas bisnis diabaikan. Sebagai tambahan pada laporan keuangan, banyak organisasi juga

menyusun laporan tanggung jawab sosial perusahaan yang memberikan informasi tentang dampak sosial-ekologi dari kegiatan mereka. Laporan ini mencakup informasi tentang inisiatif sosial, lingkungan dan keberlanjutan yang dilakukan oleh organisasi, serta cara organisasi berkontribusi pada masyarakat dan lingkungan. Selain itu, beberapa negara juga telah menerapkan standar pelaporan non-keuangan untuk melaporkan dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan bisnis mereka. Misalnya, Global Reporting Initiative (GRI) adalah sebuah kerangka kerja pelaporan non-keuangan yang digunakan oleh banyak organisasi untuk melaporkan dampak sosial-ekologi dari kegiatan mereka. Dengan demikian, sinyal-sinyal atau indikator kesuksesan keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan tidak selalu mengabaikan dampak sosial-ekologi dari kegiatan ekonomi atau bisnis korporasi. Namun, untuk memastikan bahwa informasi tentang dampak sosial-ekologi yang lebih lengkap dan mendalam disampaikan, perusahaan dapat memperluas pelaporan mereka melalui laporan tanggung jawab sosial perusahaan dan pelaporan non-keuangan lainnya.

Lubis, (2017) menjelaskan dalam konteks manajemen keuangan, privatisasi diartikan sebagai transformasi struktur kepemilikan yang berdampak pada perubahan dalam pengelolaan perusahaan. Perubahan tersebut pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan. Perspektif manajemen keuangan memandang privatisasi sebagai proses penjualan atau pengalihan saham atau kepemilikan suatu entitas dari sektor publik (pemerintah) ke sektor swasta (perusahaan atau individu). Dalam hal ini, privatisasi diinterpretasikan sebagai perubahan struktur kepemilikan, dimana kepemilikan dan pengelolaan perusahaan dialihkan dari pemerintah ke sektor swasta. Proses privatisasi ini kemudian akan mengakibatkan perubahan pada tata kelola, yaitu cara pengelolaan dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Pada umumnya, entitas publik (pemerintah) memiliki peran yang berbeda dalam tata kelola dibandingkan dengan entitas swasta. Dalam entitas publik, keputusan pengelolaan seringkali dipengaruhi oleh tujuan-tujuan politik dan sosial, sedangkan di entitas swasta keputusan pengelolaan didasarkan pada kepentingan bisnis dan keuntungan. Oleh karena itu, perubahan kepemilikan akan mempengaruhi struktur tata kelola dan cara pengambilan keputusan dalam organisasi. Namun demikian, perspektif manajemen keuangan juga melihat privatisasi, sebagai langkah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen, kadang-kadang berdampak buruk dengan mengaburkan perspektif para pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan.

Lia, (2022) menjelaskan bahwa Dalam Peraturan BKPM, Nomor 9 tahun 2017, telah dirancang suatu Sistem Informasi Investasi Daerah (SIID) yang bertujuan untuk komunikasi manajemen investasi di setiap daerah di Indonesia. Sistem tersebut diimplementasikan guna memenuhi kecocokan peran dalam kerangka manajemen investasi global, serta untuk menyampaikan tujuan pembangunan berkelanjutan (Malmborg, 2002; OECD, 2014; Pineiro et al., 2018).

Mardijono, (2009) menyebutkan elemen kunci dalam meraih performa yang sukses adalah (1) komitmen serta kepemimpinan dari pucuk pimpinan, yaitu Komitmen yang kuat dari top manajemen dan kepemimpinan sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang sehat, memberikan arah yang jelas, dan memotivasi karyawan. Tanpa dukungan dari atas, sulit bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Partisipasi Pegawai dan Manajer Menengah: Partisipasi dan keterlibatan (2) partisipasi pegawai dan manajer menengah sebagai Partisipasi dan keterlibatan pegawai dan manajer menengah sangat penting untuk menciptakan budaya yang inklusif dan memotivasi karyawan. Keterlibatan ini juga memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan keahlian dan pengalaman karyawan secara optimal. (3) Budaya Kinerja yang Baik: menempatkan fokus pada hasil yang dicapai dan memberikan pengakuan kepada para karyawan yang berhasil meraih pencapaian tertentu. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik. (4) pelatihan dan pendidikan, Pelatihan dan pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan, memperbaiki produktivitas, dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Pelatihan dan pendidikan juga membantu mempersiapkan karyawan untuk tugas-tugas yang lebih menantang dan meningkatkan kesadaran mereka terhadap perubahan di lingkungan kerja. (5) membuatnya relatif sederhana, mudah digunakan dan dipahami, Produk atau layanan yang mudah digunakan dan dipahami oleh konsumen akan memungkinkan organisasi untuk mencapai target pasar dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Hal yang sama berlaku untuk sistem, proses, dan perangkat lunak yang digunakan di dalam organisasi dan (6) kejelasan visi, strategi Kejelasan visi dan strategi organisasi sangat penting untuk memotivasi karyawan dan memperkuat arah perusahaan. Visi dan strategi yang jelas juga membantu karyawan untuk memahami tujuan organisasi dan merancang tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Mariani et al., (2021) penggunaan Sistem Informasi Manajemen adalah hal yang sama pentingnya dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah, dan menjadi penunjuk utama bahwa sekolah tersebut beroperasi secara efektif. Kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi meliputi beberapa hal yang saling terkait, antara lain: Visi dan Misi yang Jelas: Organisasi harus memiliki visi dan misi yang jelas untuk memberikan arah yang tepat bagi kegiatan dan tindakan yang dilakukan. Kejelasan visi dan strategi organisasi sangat penting untuk memotivasi karyawan dan memperkuat arah perusahaan. Visi dan strategi yang jelas juga membantu karyawan untuk memahami tujuan organisasi dan merancang tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

Kurniawan, (2019) menjelaskan juga bahwa praktik akuntansi keberlanjutan melibatkan pengungkapan informasi keuangan, sosial, dan lingkungan melalui laporan keberlanjutan perusahaan (*corporate sustainability reporting*). Rekayasa SDM atau Manajemen Rekayasa Sumber Daya Manusia (*HR Engineering*) adalah sebuah pendekatan yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi dan kinerja SDM dalam sebuah organisasi. Pendekatan ini berfokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, serta perancangan sistem MSDM yang efektif dan efisien. Beberapa langkah dalam rekayasa SDM antara lain Analisis kebutuhan organisasi: Identifikasi kebutuhan organisasi dalam hal keahlian, wawasan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Analisis kebutuhan karyawan: Identifikasi keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Perancangan sistem MSDM: Merancang sistem yang meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan insentif, serta manajemen karir. Implementasi: Menerapkan sistem MSDM yang dirancang, termasuk program pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan program penghargaan dan insentif.

Pemantauan dan evaluasi yaitu melakukan evaluasi sistem MSDM untuk memastikan keefektifan dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan karyawan. Tujuan dari rekayasa SDM adalah untuk membuat lingkungan kerja yang produktif dan efektif, meningkatkan kinerja SDM, dan memaksimalkan potensi karyawan. Dalam implementasinya, penting untuk memperhatikan keberlanjutan organisasi dan kesejahteraan karyawan, serta memastikan bahwa program yang dirancang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi dan karyawan. Lubis, (2017) menyebutkan bahwa Dalam bidang manajemen keuangan, privatisasi diartikan sebagai perubahan struktur kepemilikan yang mengakibatkan perubahan pada pengaturan perusahaan. Perubahan tersebut akhirnya memengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa organisasi adalah sebuah sistem di mana sekelompok individu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja SDM merupakan faktor penting dalam kesuksesan organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi sistem manajemen akuntansi berkelanjutan dapat mempengaruhi kinerja SDM secara positif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi sistem manajemen akuntansi berkelanjutan terhadap kinerja SDM dengan tujuan

memahami bagaimana praktik manajemen berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi.

SDM merupakan aset yang vital bagi kelangsungan dan kesuksesan organisasi. Kualitas SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Implementasi sistem manajemen akuntansi berkelanjutan dapat menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja SDM. Praktik akuntansi berkelanjutan membantu organisasi untuk mempertimbangkan dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial dari keputusan bisnis, yang pada gilirannya dapat menciptakan karyawan yang lebih berkomitmen, termotivasi, dan berkinerja tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan implementasi manajemen berkelanjutan yang baik berpengaruh terhadap kinerja SDM dan mendorong keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Selain itu juga, didukung oleh *corporate governance* yang berperan penting dalam mengelola manajemen guna meraih tujuan perusahaan dengan cara yang optimal dan efisien dalam penggunaan sumber daya.

BIBLIOGRAFI

- Arifudin, O. (2019). Manajemen Sistem Pen²⁴inanan Mutu Internal (Spmi) sebagai upaya meningkatkan mutu pergu²⁴n tinggi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 3(1), 161–167. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp161-169>
- ⁶ Burhany, D. I. dan N. (2013). Akuntansi Manajemen Lingkungan, Alat Bantu Untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan Dalam Pembangunan Berkelanjutan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Nurniah Politeknik Negeri Ujung Pandang*, 17.3(80), 279–298.
- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2017). The Influence of Human Resource Management and Organizational Culture on Service Quality at the Tamalate District Office, Makassar City. *Jurnal Administrare*, 4(2), 69–75.
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tata Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67–76.
- ² DINUKA, V. K., & Amalia, D. (2022). Skeptisisme Project Based Learning Dan Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Akuntansi Berkelanjutan: Perspektif Mahasiswa Akuntansi. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(2), 330–344. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i2.4774>
- Faroman Syarief, A. K. Z. D. W. H. N. R. R. E. S. A. A. I. F. F. D. J. I. K. Z. H. S. Y. Z. M. J. I. W. G. S. S. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- ³ Ghazali, M. F. (2020). Pengaruh Mekanisme Corporate Governance Dan Manajemen Laba Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Di Indeks Lq 45. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 29(2), 119. <https://doi.org/10.20473/jeba.v29i22019.119-131>
- ¹³ Gibbs, D. (2020). Green economy. *Essential Concepts of Global Environmental Governance*, December, 116–117. <https://doi.org/10.4324/9780367816681-49>
- ¹⁶ Herman. (2011). Implementasi Manajemen SDM Berbasis Kompetensi: Solusi Proaktif Permasalahan SDM Aparatur. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 5(1), 68–78.
- ⁹ Jabani, M. (2015). Pentingnya Perencanaan Sumberdaya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Muamalah*, 5(1), 1–10.
- Komputer, J. I., & Jikem, M. (2022). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*

- (JIKEM). 2(1), 923–926.
- Kun, L., Xiaoqi, L., Yu, G., Hefeng, Y., & Ming, G. Z. (2016). 快速数字影像重建的2维_3维医学图像配准_刘坤. 2(2), 69–77.
- Kurniawan, P. S. (2019). *Akuntansi Keberlanjutan Dan Pengukuran Kinerja Keberlanjutan Universitas: Mungkinkah Mengaplikasikan Akuntansi Keberlanjutan Pada Institusi Pendidikan Tinggi?* 1–17.
- Lako, A. (2013). Transformasi Akuntansi Menuju Akuntansi Keberlanjutan: Tantangan dan Strategi Pendidikan Akuntansi. *Simposium Nasional Akuntansi XVI, September*.
- Lia, S. (2022). No Title הענינים לנגד שבאמת מה את לראות קשה הכי. 7א7, 8.5.2017, 2003–2005.
- Lubis, T. A. (2017). KINERJA BUMN Tbk Indonesia. In *Dk* (Vol. 53, Issue 9).
- Mardijono, D. E. (2009). KINERJA ORGANISASI (Studi Pada RSUD Kabupaten Temanggung) Tesis Diajukan kepada Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Tahun 2009. *Magister Akuntansi*.
- Margaret, E., & Daljono. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 12(4), 1–14.
- Mayasari, A., Supriani, Y., & Arifudin, O. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Akademik Berbasis Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pembelajaran di SMK. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(5), 340–345. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i5.277>
- Mudrifah, M., & Wisyastuti, A. (2021). Penguatan Karakteristik SDM dalam Implementasi Manajemen Berbasis Risiko di Lazis Muhammadiyah (LazisMu) Kabupaten Malang. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 2(1), 19–27.
- Nuha, M., Afifa, S., & Safitri, K. A. (2020). Analisis Penerapan Alisis Penerapan Good Corporate Governance PT Ance PT Asuransi Purna Artanugraha. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan (JABT)*, 2(2).
- Prahara, R. S., & Hanafi, S. (2017). Kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) Anggota Dan Alat Perangkat Organisasi Koperasi Di Era Pasar Bebas Asia. *Physics*.
- Prihati, A., & Khabibah, N. A. (2022). Studi Literatur: Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Financial Distress. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 20(2), 125. <https://doi.org/10.19184/jauj.v20i2.34692>
- Rahmawati, I. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Peningkatan Kualitas Sekolah (Studi Empirik Madrasah Ibtidayah (Mi) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Tahun Pelajaran 2011/2012). *Engineering*.
- Rifa'i, M. (2019). Manajemen Organisasi Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 1–339.
- Rohman, T., Wulandari, Y., & Putri, K. E. Y. (2022). Analisis Pengembangan Manajemen SDM dalam Menghadapi Krisis Covid-19. *Benchmark*.
- Suryanto, A., & Refianto. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Bina Manajemen*, 8(1), 1–33.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan*

Islam, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>

Susanti, F., & Halimah, V. (2021). Meningkatkan SDM Yang Kreatif Dan Produktif Dalam Memasarkan Produk Dengan Modal Seminimum Mungkin. *Semantic Scholar*.

Wulanda, M., & Aziza, N. (2019). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan dan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening. *AKTSAR: Jurnal Akuntansi Syariah*, 2(1), 83. <https://doi.org/10.21043/aktsar.v2i1.5518>

Wulansari, R., & Irwanto, A. (2020). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 28(1), 57–73. <https://doi.org/10.20473/jeba.V28I12018.5815>

Sistem Manajemen Akuntansi SDM

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.upi.edu Internet Source	1%
2	jurnal.polibatam.ac.id Internet Source	1%
3	e-journal.unair.ac.id Internet Source	1%
4	snav10.polinema.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	1%
7	ejurnal.stietribhakti.ac.id Internet Source	1%
8	eprints.umk.ac.id Internet Source	1%
9	www.researchgate.net Internet Source	1%

10	repository.uib.ac.id Internet Source	1 %
11	wiyatamandala.e-journal.id Internet Source	1 %
12	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
13	jurnal.unigo.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
15	docplayer.info Internet Source	<1 %
16	binapatria.id Internet Source	<1 %
17	islamicmarkets.com Internet Source	<1 %
18	prosiding.stie-aas.ac.id Internet Source	<1 %
19	www.cjig.cn Internet Source	<1 %
20	www.e-journal.ikhac.ac.id Internet Source	<1 %
21	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %

22	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1 %
23	Submitted to University of Sheffield Student Paper	<1 %
24	journal.stiemb.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
26	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
27	lyratriangel.blogspot.com Internet Source	<1 %
28	doaj.org Internet Source	<1 %
29	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
30	media.neliti.com Internet Source	<1 %
31	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
32	www.reportworld.co.kr Internet Source	<1 %
33	journal.febubhara-sby.org Internet Source	<1 %

34	ejournal.poltektegal.ac.id Internet Source	<1 %
35	es.scribd.com Internet Source	<1 %
36	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
37	jurnal.minartis.com Internet Source	<1 %
38	repository.itbwigalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.unp.ac.id Internet Source	<1 %
40	www.semanticscholar.org Internet Source	<1 %
41	adoc.pub Internet Source	<1 %
42	christhoper.wordpress.com Internet Source	<1 %
43	docplayer.com.br Internet Source	<1 %
44	ejournal.bsi.ac.id Internet Source	<1 %
45	ejournal.unikama.ac.id Internet Source	<1 %

46 jurnal.unej.ac.id Internet Source <1 %

47 repositori.usu.ac.id Internet Source <1 %

48 www.scribd.com Internet Source <1 %

49 Francis Matthews, Gert Verstraeten, Pasquale Borrelli, Matthias Vanmaercke et al.
"EUSEDcollab: a network of data from European catchments to monitor net soil erosion by water", Scientific Data, 2023
Publication <1 %

50 eprints.undip.ac.id Internet Source <1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off