

Peran Sistem Informasi Akuntansi SDM dalam Meningkatkan Efisiensi Pengelolaan Karyawan: Sebuah Tinjauan Sistematis

Wanty Eka Jayanti¹, Windi Irmayani²

Info Artikel

Diterima Desember 18, 2023
Revisi Maret 8, 2024
Terbit Maret 31, 2024

Keywords:

Human Resource Accounting
Information System
Employee Management
Efficiency
Systematic Review
HR Technology
Data-Driven Decision Making

ABSTRACT

This study aims to examine the role of human resource accounting information systems (HRIS) in improving employee management efficiency through a systematic review of the literature. Using the modified PRISMA method and Wase Uake tools, this study analyzed 9 selected scientific articles published between 2019-2023. The review results show that HR accounting information systems have a crucial role in improving employee management efficiency through several key aspects: (1) Integration of advanced technologies such as data analytics and blockchain that improve the accuracy and speed of HR information processing; (2) More effective data-driven decision-making related to employee recruitment, development, and retention; (3) More accurate measurement of performance and ROI for HR investments; (4) Increased transparency and accountability in HR management; (5) Optimization of human resource allocation that contributes to increased productivity and profitability. This study also reveals the importance of the integration of HR accounting information systems with the overall business strategy as well as the influence of system quality and user competence on the effectiveness of its implementation. These findings provide valuable insights for practitioners and researchers in the field of HR accounting and human resource management. In conclusion, HR accounting information systems prove to be a very important tool in improving the efficiency of employee management in this digital era. Further research is recommended to explore the integration of artificial intelligence in this system as well as its long-term impact on organizational performance.

Identitas Penulis:

Wanty Eka Jayanti, Windi Irmayani
Universitas Bina Sarana Informatika Fakultas Teknik dan Informatika Progran Studi Sistem Informasi
Jl. Abdurrahman Saleh no 18 A, Pontianak
wanty.wej@bsi.ac.id, windi.wnr@bsi.ac.id

1. PENDAHULUAN

Dalam era digital yang semakin berkembang pesat, peran teknologi informasi dalam berbagai aspek bisnis menjadi semakin krusial. Salah satu area yang mengalami transformasi signifikan adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Sistem Informasi Akuntansi SDM, sebagai bagian integral dari teknologi informasi perusahaan, telah muncul sebagai alat yang powerful dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan sistematis terhadap literatur yang ada guna mengeksplorasi dan menganalisis peran Sistem Informasi Akuntansi SDM dalam konteks efisiensi manajemen karyawan.

Sistem Informasi Akuntansi SDM, yang juga dikenal sebagai Human Resource Information System (HRIS), merupakan integrasi antara manajemen sumber daya manusia dengan teknologi informasi [1]. Sistem ini dirancang untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola, menganalisis, dan mendistribusikan informasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Dengan kemampuannya untuk mengotomatisasi berbagai proses SDM, dari rekrutmen hingga pensiun, Sistem Informasi Akuntansi SDM menawarkan potensi besar untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pengambilan keputusan strategis. Efisiensi dalam pengelolaan karyawan telah lama menjadi fokus utama bagi organisasi di berbagai sektor. Hal ini didasari oleh pemahaman bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi perusahaan, dan pengelolaan yang efektif dapat memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan [2]. Namun, seiring dengan pertumbuhan organisasi dan kompleksitas tugas-tugas SDM, pendekatan manual dan tradisional seringkali terbukti tidak memadai. Inilah yang mendorong adopsi Sistem Informasi Akuntansi SDM sebagai solusi untuk menghadapi tantangan tersebut.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan berbagai manfaat dari implementasi Sistem Informasi Akuntansi SDM. Beberapa di antaranya meliputi peningkatan akurasi data, pengurangan biaya administratif, peningkatan produktivitas staf SDM, dan akses yang lebih cepat terhadap informasi karyawan. Namun, meskipun potensi manfaatnya jelas, tingkat adopsi dan efektivitas implementasi sistem ini bervariasi di antara organisasi. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi dan bagaimana organisasi dapat memaksimalkan nilai dari investasi mereka dalam teknologi ini.

Selain itu, perkembangan teknologi terbaru seperti kecerdasan buatan (AI), pembelajaran mesin (machine learning), dan analitik prediktif telah membuka peluang baru dalam pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi SDM [3]. Kemampuan untuk menganalisis data dalam jumlah besar (big data) dan menghasilkan wawasan yang actionable telah mengubah landscape manajemen SDM. Namun, integrasi teknologi canggih ini juga membawa tantangan baru, termasuk masalah privasi data, keamanan informasi, dan kebutuhan akan keterampilan baru di kalangan profesional SDM. Dalam konteks akuntansi, Sistem Informasi Akuntansi SDM juga memiliki implikasi penting. Sistem ini tidak hanya memfasilitasi pencatatan dan pelaporan biaya terkait karyawan dengan lebih akurat, tetapi juga memungkinkan analisis yang lebih mendalam tentang return on investment (ROI) dari berbagai inisiatif SDM. Hal ini sejalan dengan tren akuntansi sumber daya manusia (human resource accounting) yang berupaya untuk mengukur dan melaporkan nilai ekonomi dari sumber daya manusia sebagai aset organisasi.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan terkait Sistem Informasi Akuntansi SDM, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman komprehensif tentang perannya dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan karyawan. Tinjauan sistematis ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan tersebut dengan mengintegrasikan temuan dari berbagai studi, mengidentifikasi tren dan pola yang muncul, serta menyoroti area yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Metodologi yang digunakan dalam tinjauan ini melibatkan pencarian literatur yang ekstensif dari berbagai database akademik, termasuk jurnal-jurnal terkemuka di bidang sistem informasi, akuntansi, dan manajemen sumber daya manusia. Kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat diterapkan untuk memastikan relevansi dan kualitas studi yang dianalisis. Pendekatan ini memungkinkan sintesis yang komprehensif dari bukti empiris dan teoretis yang ada.

Tinjauan ini akan mengeksplorasi berbagai aspek dari peran Sistem Informasi Akuntansi SDM, termasuk dampaknya terhadap efisiensi operasional, kualitas pengambilan keputusan, dan strategisasi fungsi SDM. Selain itu, akan dibahas pula tantangan dalam implementasi dan adopsi sistem, serta strategi untuk mengatasi tantangan tersebut. Aspek etika dan hukum terkait penggunaan data karyawan juga akan menjadi fokus, mengingat pentingnya isu ini dalam lanskap bisnis kontemporer. Hasil dari tinjauan sistematis ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi akademisi, praktisi SDM, dan pembuat kebijakan. Bagi akademisi, tinjauan ini akan mengidentifikasi area yang memerlukan penelitian lebih lanjut dan memberikan dasar untuk pengembangan teori. Bagi praktisi, temuan ini dapat menjadi panduan dalam pengambilan keputusan terkait investasi dan implementasi Sistem Informasi Akuntansi SDM. Sementara bagi pembuat kebijakan, hasil tinjauan dapat membantu dalam merumuskan regulasi yang relevan terkait penggunaan teknologi dalam manajemen SDM.

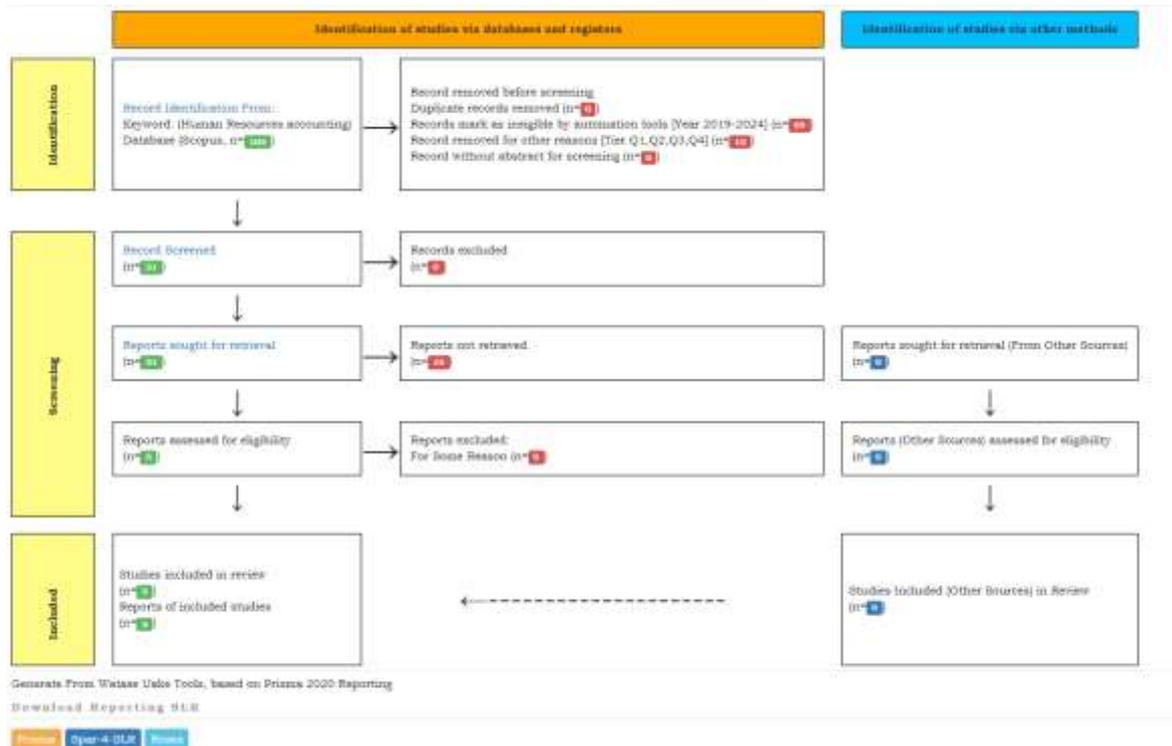
Dalam era di mana data menjadi semakin penting sebagai aset strategis, pemahaman yang mendalam tentang peran Sistem Informasi Akuntansi SDM menjadi krusial. Tinjauan sistematis ini bertujuan untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap body of knowledge dalam bidang ini, sekaligus menjadi katalis untuk diskusi dan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi modern..

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan sistematis (systematic review) dengan pendekatan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) yang dimodifikasi menggunakan tools Watase Uake. Proses tinjauan sistematis dilakukan melalui beberapa tahap yang terstruktur dan sistematis untuk mengidentifikasi, menyeleksi, dan menganalisis literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Tahap identifikasi dimulai dengan pencarian literatur menggunakan kata kunci "Human Resources accounting" pada database Scopus. Pencarian ini menghasilkan 105 rekaman awal. Selanjutnya, dilakukan proses penyaringan untuk menghilangkan rekaman yang tidak sesuai kriteria. Sebanyak 0 rekaman dihapus sebelum proses penyaringan, 1 rekaman ganda dihapus, 69 rekaman ditandai tidak memenuhi syarat oleh alat otomasi untuk periode 2019-2024, 15 rekaman dihapus karena alasan lain (Tier Q1,Q2,Q3,Q4), dan 0 rekaman dihapus karena tidak memiliki abstrak untuk penyaringan.

Setelah proses penyaringan awal, tersisa 21 rekaman yang akan dilakukan penapisan (screening). Pada tahap ini, tidak ada rekaman yang dikeluarkan, sehingga semua 21 rekaman berlanjut ke tahap berikutnya. Tahap selanjutnya adalah pencarian laporan lengkap untuk 21 rekaman tersebut. Dari proses ini, 17 laporan berhasil diperoleh, sementara 4 laporan tidak dapat diambil. Kemudian, 17 laporan yang berhasil diperoleh dinilai kelayakannya untuk dimasukkan dalam tinjauan. Hasil penilaian menunjukkan bahwa tidak ada laporan yang dikeluarkan karena alasan tertentu sebagaimana yang ada dalam kerangka *literatur review* berikut.



Sumber: Hasil Olahan Penulis

Gambar 1
 Sistematis jurnal yang digunakan sebagai bahan review

Pada akhirnya, 5 studi dimasukkan dalam tinjauan sistematis ini, dengan 5 laporan dari studi-studi tersebut. Jumlah ini merupakan hasil akhir dari proses seleksi yang ketat dan sistematis. Selain proses utama tersebut, penelitian ini juga mempertimbangkan sumber-sumber lain. Terdapat 7 laporan yang dicari dari sumber lain, 7 laporan yang dinilai kelayakannya dari sumber lain, dan 4 studi dari sumber lain yang dimasukkan dalam tinjauan.

Metode Watase Uake yang digunakan dalam penelitian ini memungkinkan visualisasi proses seleksi literatur secara jelas dan terstruktur. Tools ini membantu peneliti untuk melacak setiap tahap seleksi dan memberikan transparansi dalam proses tinjauan sistematis. Analisis data dilakukan secara kualitatif terhadap 10 studi yang terpilih. Peneliti melakukan ekstraksi data relevan dari setiap studi, termasuk tujuan penelitian,

metodologi, temuan utama, dan kesimpulan yang berkaitan dengan peran sistem informasi akuntansi SDM dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan karyawan. Data yang diekstraksi kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi tema-tema umum, tren, dan kesenjangan dalam literatur yang ada.

Untuk memastikan kualitas tinjauan, peneliti menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat. Kriteria inklusi mencakup studi yang fokus pada sistem informasi akuntansi SDM, efisiensi pengelolaan karyawan, dan diterbitkan dalam rentang waktu 2019-2024. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi studi yang tidak relevan dengan topik utama, tidak memiliki metodologi yang jelas, atau tidak diterbitkan dalam bahasa yang dapat dipahami oleh peneliti. Keterbatasan penelitian ini termasuk fokus pada satu database (Scopus) dan periode waktu yang terbatas (2019-2024). Meskipun demikian, penggunaan metode Wase Uake membantu meningkatkan ketelitian dan reproduktibilitas tinjauan sistematis ini.

Hasil tinjauan sistematis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif tentang peran sistem informasi akuntansi SDM dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan karyawan, mengidentifikasi praktik terbaik, dan menunjukkan arah untuk penelitian masa depan dalam bidang ini.

3. HASIL

Sebagaimana yang dijelaskan pada metode penelitian di atas, ada 9 jurnal yang digunakan sebagai bahan untuk di review setelah melewati proses yang selektif. Adapun daftar jurnal yang digunakan tercantum dalam table berikut:

Tabel 1
Daftar Jurnal yang di Review

No	Authors	Year	Title	Journal	Citation	Journal Rank*
1	Donald et al.	2022	Technological transformation and human resource development of early career talent: Insights from accounting, banking, and finance	Human Resource Development Quarterly	11	Q1
2	Lee	2023	Operating efficiency of accounting firms based on different perspectives of human resource structures	Asia Pacific Management Review	2	Q1
3	Michaelides and Vafeas	2023	Chief Human Resource Officers and accounting disclosures Illuminating the firm s most important asset or window dressing	Journal of Accounting and Public Policy	0	Q1
4	Muhammad and Nugraheni	2022	Sustainability of Islamic Banking Human Resources Through the Formulation of an Islamic Accounting Curriculum for Higher Education: Indonesian Perspective	SAGE Open	11	Q2
5	Adenola et al.	2022	Human resource accounting contribution to the profitability of Nigerian publicly traded conglomerate companies	Ekonomski horizonti	0	Q4
6	Flaming and Mosca	2019	Should Accounting Majors Have Human Resource Training in compliance, coaching, team-building and mentoring skills?	Higher Education Theory and Practice	19	-
7	Ryu and Chae	2023	Impact of Human Resource	Investmenr	13	-

			Characteristics Of Internal Accounting System On Post Earnings Announcement Drift: Evidence From Korea	Management and Financial Innovation		
8	Chia and Che Lee	2023	Enhancement Of Overall Business Performance and Business Performance By Industry Sector Of Accounting Firms: Decision On The Allocation Of Human Resource Attributes	Asia Pacific Management Review	22	Q1
9	Muda & Lina	2019	Influence Of Human Resource To The Effect Of System Quality And Information Quality On The User Satisfaction Of Acrual-Based Accounting System	Contadurla y Administratio n	10	-

Sumber: hasil penelitian

3.1 Transformasi Teknologi dan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Studi yang dilakukan oleh Donald Et.al [4] berjudul "Technological transformation and human resource development: Insights from accounting and finance" memberikan wawasan penting tentang bagaimana transformasi teknologi mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks akuntansi dan keuangan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adopsi teknologi baru dalam sistem informasi akuntansi SDM dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan karyawan secara signifikan.

Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa:

- Implementasi sistem informasi akuntansi SDM berbasis teknologi dapat mengotomatisasi banyak proses administratif, memungkinkan departemen SDM untuk fokus pada tugas-tugas strategis.
- Analitik data yang canggih dalam sistem ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik terkait rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan.
- Integrasi teknologi blockchain dalam sistem akuntansi SDM dapat meningkatkan keamanan dan transparansi data karyawan.
- Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu berinvestasi dalam teknologi dan pelatihan staf SDM untuk mengoptimalkan penggunaan sistem informasi akuntansi SDM modern.

3.2. Efisiensi Operasional Sistem Informasi Akuntansi SDM

Lee [5] dalam penelitiannya "Operating efficiency of accounting firms based on human resource structure" mengeksplorasi bagaimana struktur sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi operasional perusahaan akuntansi. Studi ini relevan karena menunjukkan pentingnya sistem informasi akuntansi SDM dalam mengoptimalkan struktur sumber daya manusia.

Temuan kunci dari penelitian ini meliputi:

- Perusahaan akuntansi dengan sistem informasi SDM yang terintegrasi cenderung memiliki efisiensi operasional yang lebih tinggi.
- Alokasi sumber daya manusia yang optimal, yang difasilitasi oleh sistem informasi akuntansi SDM, berkorelasi positif dengan kinerja perusahaan.
- Pemanfaatan data dari sistem informasi akuntansi SDM memungkinkan perencanaan tenaga kerja yang lebih akurat dan efektif.

Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya menggunakan sistem informasi akuntansi SDM untuk analisis dan perencanaan struktur sumber daya manusia guna meningkatkan efisiensi operasional.

3.3 Peran Chief Human Resource Officers dan Pengungkapan Akuntansi

Michalides dan Magnis [6] dalam studi mereka "Chief Human Resource Officers and accounting disclosure: Illuminating the firm's most important intangible asset" menyoroti pentingnya peran Chief Human Resource Officers (CHRO) dalam pengungkapan akuntansi terkait sumber daya manusia. Penelitian ini menunjukkan

bahwa sistem informasi akuntansi SDM yang efektif dapat membantu CHRO dalam menyediakan informasi yang akurat dan transparan tentang aset sumber daya manusia perusahaan.

Temuan penting dari penelitian ini meliputi:

- a. CHRO yang didukung oleh sistem informasi akuntansi SDM yang kuat dapat memberikan pengungkapan yang lebih komprehensif tentang nilai dan kontribusi karyawan.
- b. Pengungkapan akuntansi SDM yang lebih baik berkorelasi dengan persepsi investor yang lebih positif tentang nilai perusahaan.
- c. Sistem informasi akuntansi SDM memungkinkan CHRO untuk mengukur dan melaporkan metrik SDM yang kompleks seperti ROI pelatihan, produktivitas karyawan, dan tingkat retensi dengan lebih akurat.

Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya kolaborasi antara departemen SDM dan akuntansi dalam mengembangkan sistem informasi akuntansi SDM yang dapat mendukung pengungkapan yang lebih baik.

3.4 Sistem Informasi Akuntansi SDM dalam Konteks Perbankan Syariah

Penelitian Muhammad dan Capazali [7] berjudul "Sustainability of Islamic Banking Human Resources Through the Formulation of an Islamic Human Resource Accounting System: Higher Education, Indonesian Context" memberikan perspektif unik tentang penerapan sistem informasi akuntansi SDM dalam konteks perbankan syariah. Studi ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip syariah dapat diintegrasikan ke dalam sistem informasi akuntansi SDM untuk meningkatkan keberlanjutan sumber daya manusia di industri perbankan syariah.

Temuan utama dari penelitian ini meliputi:

- a. Sistem informasi akuntansi SDM yang sesuai dengan prinsip syariah dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.
- b. Integrasi nilai-nilai etika Islam ke dalam sistem informasi akuntansi SDM dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.
- c. Pengembangan sistem ini memerlukan kolaborasi antara ahli SDM, akuntansi, dan hukum syariah untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Islam.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa institusi keuangan syariah perlu mengembangkan sistem informasi akuntansi SDM yang tidak hanya efisien tetapi juga selaras dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah.

3.5 Kontribusi Akuntansi SDM terhadap Profitabilitas

Adepoju et al. [8] dalam penelitian mereka "Human resource accounting contribution to the profitability of quoted conglomerate companies" mengeksplorasi bagaimana praktik akuntansi SDM berkontribusi terhadap profitabilitas perusahaan konglomerat. Studi ini menekankan pentingnya sistem informasi akuntansi SDM dalam mengukur dan mengelola kontribusi sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Temuan kunci dari penelitian ini meliputi:

- a. Perusahaan yang menerapkan sistem informasi akuntansi SDM yang komprehensif cenderung memiliki profitabilitas yang lebih tinggi.
- b. Pengukuran dan pelaporan yang akurat tentang investasi dalam pengembangan karyawan berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas dan profitabilitas.
- c. Sistem informasi akuntansi SDM memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan alokasi sumber daya manusia, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi operasional dan profitabilitas.

Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya mengintegrasikan akuntansi SDM ke dalam strategi bisnis keseluruhan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

3.6 Pelatihan SDM dan Sistem Informasi Akuntansi

Penelitian Fleming dan Merica [9] berjudul "Why Don't Corporations Always Have Human Resource Training in Complexes, coaching teams, and mentoring?" meskipun tidak secara langsung membahas sistem informasi akuntansi SDM, memberikan wawasan penting tentang praktik pelatihan SDM yang dapat diintegrasikan ke dalam sistem tersebut.

Temuan relevan dari penelitian ini meliputi:

- a. Perusahaan yang mengintegrasikan data pelatihan ke dalam sistem informasi akuntansi SDM dapat lebih baik dalam mengukur ROI dari inisiatif pengembangan karyawan.
- b. Sistem informasi akuntansi SDM yang canggih dapat membantu dalam merancang dan melacak program pelatihan yang lebih efektif dan personal.
- c. Integrasi data pelatihan dengan metrik kinerja dalam sistem informasi akuntansi SDM dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang efektivitas program pengembangan karyawan.

3.7 Dampak Karakteristik SDM terhadap Kinerja Keuangan

Ryu dan Chae [10] dalam penelitian mereka "Impact of Human Resource Characteristics on Financial Performance: Evidence From Post Earnings Announcement Drift" menunjukkan bagaimana karakteristik sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Studi ini menekankan pentingnya sistem informasi akuntansi SDM dalam menganalisis dan memanfaatkan data karakteristik karyawan untuk meningkatkan kinerja keuangan.

Temuan utama dari penelitian ini meliputi:

- a. Karakteristik SDM seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.
- b. Sistem informasi akuntansi SDM yang efektif dapat membantu dalam mengidentifikasi dan mengembangkan karakteristik karyawan yang paling berkontribusi terhadap kinerja keuangan.
- c. Analisis data SDM yang terintegrasi dengan data keuangan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja perusahaan.

3.8 Alokasi Sumber Daya Manusia dalam Sektor Akuntansi

Choi dan Cho [11] dalam penelitian mereka "Industry Sector Of Accounting Firms: Determinants Of Human Resource Allocation" memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi alokasi sumber daya manusia di perusahaan akuntansi. Studi ini relevan dalam konteks sistem informasi akuntansi SDM karena menunjukkan bagaimana sistem tersebut dapat digunakan untuk mengoptimalkan alokasi tenaga kerja.

Temuan kunci dari penelitian ini meliputi:

- a. Sistem informasi akuntansi SDM yang canggih dapat membantu perusahaan akuntansi dalam mengalokasikan sumber daya manusia secara lebih efisien berdasarkan keahlian dan kebutuhan proyek.
- b. Analisis data yang disediakan oleh sistem ini dapat membantu dalam memprediksi kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor industri.
- c. Integrasi data kinerja karyawan dengan data proyek dalam sistem informasi akuntansi SDM dapat meningkatkan efektivitas alokasi sumber daya manusia.

3.9 Pengaruh Kualitas Sistem terhadap Kepuasan Pengguna

Muda dan Lina [12] dalam penelitian mereka "Influence Of Human Resource To The Effect Of System Quality And Information Quality On The User Satisfaction Of Accrual-Based Accounting System" menyelidiki bagaimana kualitas sistem dan informasi mempengaruhi kepuasan pengguna sistem akuntansi berbasis akrual, dengan mempertimbangkan peran sumber daya manusia. Studi ini sangat relevan dalam konteks sistem informasi akuntansi SDM.

Temuan penting dari penelitian ini meliputi:

- a. Kualitas sistem informasi akuntansi SDM memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan pengguna dan efektivitas pengelolaan karyawan.
- b. Sumber daya manusia yang berkualitas (terlatih dan berpengalaman) dapat meningkatkan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi SDM.
- c. Integrasi yang baik antara kualitas sistem, kualitas informasi, dan kompetensi pengguna merupakan kunci keberhasilan implementasi sistem informasi akuntansi SDM.

4. KESIMPULAN

Tinjauan sistematis ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi SDM memainkan peran krusial dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan karyawan. Beberapa tema utama yang muncul dari analisis literatur ini meliputi:

1. Integrasi teknologi: Adopsi teknologi canggih seperti analitik data dan blockchain dalam sistem informasi akuntansi SDM dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan karyawan.
2. Pengambilan keputusan berbasis data: Sistem informasi akuntansi SDM yang efektif memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik terkait rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan.
3. Pengukuran kinerja dan ROI: Sistem ini membantu dalam mengukur dan melaporkan metrik SDM yang kompleks, memungkinkan evaluasi yang lebih akurat terhadap investasi dalam sumber daya manusia.
4. Transparansi dan akuntabilitas: Terutama dalam konteks perbankan syariah, sistem informasi akuntansi SDM dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.
5. Optimalisasi alokasi sumber daya: Sistem ini membantu dalam mengalokasikan sumber daya manusia secara lebih efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.
6. Integrasi dengan strategi bisnis: Penggunaan efektif sistem informasi akuntansi SDM dapat mendukung strategi bisnis keseluruhan dan memberikan keunggulan kompetitif.
7. Kualitas sistem dan kepuasan pengguna: Kualitas sistem informasi akuntansi SDM dan kompetensi penggunaannya memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas pengelolaan karyawan.

Untuk penelitian masa depan, disarankan untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang integrasi kecerdasan buatan dan pembelajaran mesin dalam sistem informasi akuntansi SDM, serta dampaknya terhadap privasi dan etika dalam pengelolaan data karyawan. Selain itu, studi longitudinal tentang dampak jangka panjang implementasi sistem informasi akuntansi SDM terhadap kinerja organisasi akan memberikan wawasan berharga bagi praktisi dan akademisi di bidang ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada:

1. Perpustakaan dan layanan database akademik yang telah menyediakan akses terhadap literatur dan jurnal-jurnal yang digunakan dalam tinjauan sistematis ini.
2. Rekan-rekan sesama peneliti dan mahasiswa yang telah memberikan saran, kritik konstruktif, dan bantuan dalam proses pengumpulan dan analisis data.
3. Fakultas dan Universitas yang telah menyediakan fasilitas dan dukungan administratif selama penelitian berlangsung.
4. Para penulis dan peneliti dari jurnal-jurnal yang dikaji, yang telah menyumbangkan pengetahuan berharga dalam bidang sistem informasi akuntansi SDM.
5. Keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan semangat selama proses penelitian.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian penelitian ini.

Tanpa bantuan dan dukungan dari semua pihak tersebut, penelitian ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang sistem informasi akuntansi SDM dan pengelolaan karyawan yang efisien.

REFERENSI

1. Wang A. Enhancing HR management through HRIS and data analytics. *Appl Comput Eng.* 2024 Jun 7;64(1):223–9.
2. Suhairi S, Purba RS, Lubis ZA, Sandi M, Iqbal I. Human Resource Management Strategy In Maintaining And Improving Employee Performance. *J Akunt Manaj Dan Bisnis Digit [Internet].* 2023 Jul 27 [cited 2024 Jul 19];2(2). Available from: <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/jambd/article/view/4589>

3. Alghafiqi B. DAMPAK TEKNOLOGI ARTIFICIAL INTELLIGENCE PADA PROFESI AKUNTANSI. 2022;4(6).
4. Donald WE, Baruch Y, Ashleigh MJ. Technological transformation and human resource development of early career talent: Insights from accounting, banking, and finance. *Hum Resour Dev Q.* 2023 Sep;34(3):329–48.
5. Lee CC. Operating efficiency of accounting firms based on different perspectives of human resource structures. *Asia Pac Manag Rev.* 2023 Sep;28(3):253–66.
6. Michaelides A, Vafeas N. Watase UAKE 4.pdf.
7. Muhammad R, Nugraheni P. Sustainability of Islamic Banking Human Resources Through the Formulation of an Islamic Accounting Curriculum for Higher Education: Indonesian Perspective. *SAGE Open.* 2022 Jan;12(1):215824402210798.
8. Adenola Y, Titilayo S, Kolapo A, Adegbayibi A. Human resource accounting contribution to the profitability of Nigerian publicly traded conglomerate companies. *Ekon Horizonti.* 2022;24(2):161–76.
9. Flaming L, Mosca J. View of Should Accounting Majors Have Human Resource Training in Compliance, Coaching, Team-Building and Mentoring Skills_.pdf.
10. Ryu H, Chae SJ. Impact of human resource characteristics of internal accounting system on post-earnings announcement drift: Evidence from Korea. *Invest Manag Financ Innov.* 2023 Dec 7;20(4):375–85.
11. Cho W, Choi S, Choi H. Human Resources Analytics for Public Personnel Management: Concepts, Cases, and Caveats. *Adm Sci.* 2023 Jan 31;13(2):41.
12. Erlina AA, muda iskandar. Accounting to HRM.pdf.