

## Implementasi Akuntansi Manajemen dalam Menghasilkan SDM yang Efektif di Sektor Publik

Khairani Alawiyah Matondang<sup>1</sup> Gebatania Pakpahan<sup>2</sup> Helena Seprina Sitohang<sup>3</sup> Tiara Amanda<sup>4</sup> Siti Khofifah Hanif<sup>5</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

Email: [alawiyah@unimed.ac.id](mailto:alawiyah@unimed.ac.id)<sup>1</sup> [gebatania183@gmail.com](mailto:gebatania183@gmail.com)<sup>1</sup> [helenasitohang0704@gmail.com](mailto:helenasitohang0704@gmail.com)<sup>3</sup> [tiaraamanda5242@gmail.com](mailto:tiaraamanda5242@gmail.com)<sup>4</sup> [khofifahansiti@gmail.com](mailto:khofifahansiti@gmail.com)<sup>5</sup>

### Abstract

*The application of management accounting in human resource (HR) management in the public sector has become increasingly relevant in addressing challenges such as budget constraints, transparency demands, and the need for organizational efficiency. This study aims to analyze how management accounting concepts can be applied to HR management in the public sector and to identify the factors influencing its effectiveness. A qualitative descriptive research approach was used, incorporating literature reviews and policy analysis. The findings indicate that the implementation of management accounting in the public sector remains suboptimal. Key challenges include the limited use of adequate management accounting systems, lack of objective performance measurement, insufficient employee training and development programs, and weak organizational communication. Furthermore, restricted employee participation in decision-making processes also hampers the effectiveness of this system. Nevertheless, better implementation of management accounting can yield positive impacts on the public sector, such as improved budget efficiency, more strategic HR planning, and enhanced accountability and transparency in workforce management. Therefore, strategic measures are necessary, including increased employee training, stronger regulations, and the development of modern information systems. With the right implementation strategies, this system can effectively and efficiently support the achievement of public sector organizational goals.*

**Keywords:** Management Accounting, Human Resources, Public Sector, Efficiency, Transparency.

### Abstrak

Penerapan akuntansi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor publik menjadi semakin relevan dalam menghadapi tantangan seperti keterbatasan anggaran, tuntutan transparansi, dan peningkatan efisiensi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana konsep akuntansi manajemen dapat diterapkan dalam pengelolaan SDM di sektor publik serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penerapannya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi literatur dan analisis kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntansi manajemen di sektor publik masih belum optimal. Beberapa kendala utama meliputi keterbatasan penggunaan sistem akuntansi manajemen yang memadai, kurangnya pengukuran kinerja yang objektif, minimnya pelatihan dan pengembangan pegawai, serta lemahnya komunikasi organisasi. Selain itu, keterbatasan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan juga menjadi hambatan dalam penerapan sistem ini. Meski demikian, penerapan akuntansi manajemen yang lebih baik dapat memberikan dampak positif bagi sektor publik, seperti peningkatan efisiensi anggaran, perencanaan SDM yang lebih strategis, serta peningkatan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan tenaga kerja. Sebab itu, membutuhkan langkah-langkah strategis, termasuk peningkatan pelatihan pegawai, penguatan regulasi, dan pengembangan sistem informasi yang lebih modern. Dengan strategi implementasi yang tepat, sistem ini mendukung pencapaian tujuan organisasi sektor publik secara lebih efektif dan efisien.

**Kata Kunci:** Akuntansi Manajemen, Sumber Daya Manusia, Sektor Publik, Efisiensi, Transparansi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor publik merupakan aspek krusial dalam mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Dalam menghadapi tantangan modern, seperti keterbatasan anggaran, peningkatan tuntutan pelayanan publik, serta kebutuhan akan transparansi dan akuntabilitas, penerapan konsep akuntansi manajemen menjadi semakin relevan. Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian, dan pengawasan yang melibatkan seluruh pelaku dalam jalannya suatu organisasi. Proses ini juga mencakup pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efisien di dalam organisasi tersebut. Semua langkah ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi itu sendiri (Stoner, 1996). Akuntansi manajemen, yang pada awalnya banyak diterapkan di sektor swasta, kini mulai diadaptasi dalam organisasi publik guna mendukung pengambilan keputusan berbasis data, perencanaan strategis, serta pengukuran kinerja yang lebih akurat. Pemerintah daerah menggunakan sistem akuntansi berupa sistem peralihan tanggal jawab atau yang disebut dengan sistem desentralisasi.

Menurut Rondinelli dalam Cheema dan Rondinelli (1983) mendefinisikan desentralisasi sebagai perpindahan kewenangan atau pembagian kekuasaan dalam perencanaan pemerintah, manajemen, dan pengambil keputusan dari tingkat nasional ke tingkat daerah (Bastian : 2006). Dalam konteks sektor publik, akuntansi manajemen tidak hanya berperan dalam pengelolaan biaya, tetapi juga dalam pengukuran kinerja pegawai, alokasi sumber daya, serta perencanaan dan pengendalian anggaran. Dengan menerapkan konsep ini, pemerintah dan lembaga publik dapat meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran serta meyakinkan bahwa suatu kebijakan yang diambil berfungsi dengan kebutuhan masyarakat. Selain itu, akuntansi manajemen juga memungkinkan organisasi publik untuk lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan, baik dari aspek regulasi maupun ekspektasi pemangku kepentingan. Jurnal ini membahas bagaimana konsep akuntansi manajemen diterapkan dalam pengelolaan SDM di sektor publik. Pembahasan akan mencakup strategi yang digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai, metode pengendalian anggaran berbasis kinerja, serta tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Dengan memahami penerapan akuntansi manajemen dalam pengelolaan SDM di sektor publik, diharapkan dapat ditemukan pendekatan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi serta pelayanan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, kualitatif deskriptif menjadi metode yang dipilih agar memungkinkan penerapan konsep akuntansi manajemen dalam mengatur sumber daya manusia di sektor publik menghasilkan analisis dengan makna yang lebih luas dan fleksibel. Sistem Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Termasuk bagaimana konsep ini dipahami dan diinterpretasikan oleh para pemangku kepentingan. Pendekatan kualitatif berfokus pada eksplorasi fenomena yang kompleks dan dinamis dalam konteks alaminya. Dalam pengelolaan SDM sektor publik, akuntansi manajemen tidak hanya berkaitan dengan angka dan laporan, tetapi juga dengan kebijakan, regulasi, serta bagaimana sistem ini memengaruhi kinerja pegawai dan efisiensi anggaran. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha menggali secara mendalam penerapan konsep tersebut, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap efektivitas organisasi publik. Metode studi literatur digunakan untuk mengkaji berbagai teori, model, serta penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan akuntansi manajemen dan pengelolaan SDM di sektor publik. Studi ini mencakup jurnal ilmiah, buku, laporan pemerintah, serta kebijakan yang mengatur sistem kepegawaian dan anggaran SDM.

Analisis dilakukan dengan membandingkan berbagai konsep dan praktik yang telah diterapkan di beberapa instansi pemerintah untuk mengidentifikasi faktor keberhasilan serta kendala dalam implementasinya. Sementara itu, analisis kebijakan dilakukan untuk mengevaluasi regulasi yang berkaitan dengan pengelolaan SDM di sektor publik. Kajian ini mencakup peraturan yang mengatur sistem kepegawaian, mekanisme penilaian kinerja, serta kebijakan penganggaran SDM. Penelitian ini juga membandingkan kebijakan yang diterapkan di Indonesia dengan praktik terbaik dari negara lain guna mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat diadopsi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan SDM sektor publik. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai peran akuntansi manajemen dalam meningkatkan kinerja SDM di sektor publik serta memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif. Metode analisis deskriptif ini dilakukan dengan melakukan setiap langkah-langkah, yaitu pengumpulan data, pekodean data, analisis data, dan penggambaran hasil. Data yang dikumpulkan dari beberapa sumber literatur kemudian akan dilakukan analisis dengan hasil berupa penggambaran atas masalah untuk digambarkan secara komprehensif dan sistematis. Kelebihan metode ini adalah menggambarkan data secara sistematis dan komprehensif, memberikan gambaran yang jelas dan pasti tentang bagaimana penerapan konsep akuntansi manajemen akuntansi manajemen sektor publik dalam mengelola SDM.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penerapan konsep kompetensi akuntansi manajemen pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik yang didasarkan dengan konsep akuntansi manajemen memberikan berbagai manfaat dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas organisasi. Penelitian oleh Taufik 2008 memaparkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia memberikan dampak yang besar terhadap keahlian dalam mengenali potensi penipuan. Di sisi lain, sebuah studi yang dilaksanakan oleh Widiyastuti dan Pamudji pada tahun 2009 menekankan bagaimana keterampilan staf sumber daya manusia bagaimana kemampuan sumber daya manusia yang memberikan dampak baik bagi ketelitian auditor dalam menganalisa dan peka terhadap penipuan yang dinilai akan merugikan. Di dalam manajemen yang melibatkan 4 proses utama yaitu perencanaan, pengelompokan, pengimplementasian, dan pengawasan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam berjalannya setiap proses tersebut. (Rivai dan Sagala, 2009:1). Dalam praktiknya, akuntansi manajemen digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan strategis terkait dengan pengelolaan tenaga kerja, pengalokasian anggaran, serta evaluasi kinerja pegawai. Salah satu aspek utama dalam penerapan akuntansi manajemen adalah perencanaan sumber daya manusia berbasis data. Dengan adanya sistem ini, perencanaan kebutuhan tenaga kerja dapat dilakukan secara lebih sistematis berdasarkan analisis beban kerja, kebutuhan kompetensi, serta ketersediaan anggaran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan konsep akuntansi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik masih belum optimal. Oleh karena itu, organisasi sektor publik perlu meningkatkan penerapan konsep akuntansi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tujuan dari pembentukan sektor publik adalah untuk menyediakan infrastruktur, layanan, dan kenyamanan bagi seluruh masyarakat (Psap et al. , 2021). Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan ketersediaan sumber daya, meningkatkan kemampuan pegawai, meningkatkan dukungan dari pimpinan, dan meningkatkan kebijakan dan regulasi. Adapun hal hal yang dapat mempengaruhi penerapan konsep akuntansi manajemen, yaitu:

1. Keterbatasan penggunaan sistem akuntansi manajemen: beberapa menyatakan bahwa mereka belum menggunakan sistem akuntansi manajemen yang memadai untuk mengelola sumber daya manusia.
2. Kurangnya pengukuran kinerja: Sebagian besar menyatakan bahwa mereka belum memiliki sistem pengukuran kinerja yang efektif untuk menilai kinerja pegawai.
3. Keterbatasan pelatihan dan pengembangan: beberapa menyatakan bahwa mereka belum memiliki program pelatihan dan pengembangan yang memadai untuk meningkatkan kemampuan pegawai.
4. Keterbatasan komunikasi: menyatakan bahwa mereka belum memiliki sistem komunikasi yang efektif untuk mengkomunikasikan kebijakan dan program organisasi kepada pegawai.
5. Keterbatasan partisipasi pegawai: menyatakan bahwa belum memiliki sistem yang memungkinkan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

Hasil dari penelitian ini menampilkan bahwa konsep akuntansi manajemen yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada sektor publik membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kualitas sumber daya manusia. Hal ini dapat membantu organisasi perusahaan maupun pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat dilihat dari peningkatan kinerja organisasi, pengurangan biaya, dan peningkatan kepuasan akan kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia terjadi dalam konteks makro ekonomi sebagai suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi individu. Proses ini terdiri dari berbagai tahap, termasuk perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia, sebagaimana diungkapkan oleh Notoatmodjo pada tahun 1998. Pemahaman yang mendalam mengenai berbagai konsep dan teori akuntansi manajemen sektor publik yang relevan diperlukan demi terlaksananya pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, adanya kontribusi aktif dari semua pihak, termasuk pimpinan, staf, organisasi, dan pegawai atau karyawan juga dibutuhkan agar penerapan konsep akuntansi manajemen sektor publik dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan kualitas SDM yang efektif dan efisien. Oleh karenanya, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan pemahaman dan keterlibatan semua pihak dalam penerapan konsep akuntansi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia pada sektor publik.

Hal ini memungkinkan organisasi sektor publik untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja yang ada, sehingga dapat mengurangi pemborosan serta meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, akuntansi manajemen juga berperan dalam pengendalian kinerja pegawai. Dalam sektor publik, kinerja pegawai sering kali menjadi faktor penentu dalam efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya sistem evaluasi yang berbasis data, organisasi dapat melakukan pemantauan terhadap kinerja pegawai secara lebih objektif. Evaluasi yang transparan ini tidak hanya membantu dalam pengambilan keputusan terkait promosi dan insentif pegawai, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih profesional dan bertanggung jawab. Dampak lain dari penerapan akuntansi manajemen adalah meningkatnya transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam banyak kasus, pengalokasian anggaran untuk SDM di sektor publik sering kali menjadi sorotan karena adanya potensi penyalahgunaan atau ketidakefisienan dalam pengelolaannya. Dengan sistem akuntansi manajemen, setiap keputusan terkait rekrutmen, pelatihan, dan pemberian insentif dapat dipertanggungjawabkan dengan lebih jelas. Penggunaan data yang terstruktur memungkinkan pemerintah untuk menunjukkan bahwa setiap alokasi anggaran dilakukan berdasarkan kebutuhan yang riil dan sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan.

Meskipun memiliki banyak manfaat, penerapan akuntansi manajemen dalam pengelolaan SDM di sektor publik juga menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman pegawai terhadap konsep akuntansi manajemen. Banyak pegawai yang telah terbiasa dengan sistem pengelolaan SDM yang konvensional merasa kesulitan dalam beradaptasi dengan pendekatan yang berbasis data dan analisis kinerja. Hal ini sering kali menimbulkan resistensi terhadap perubahan, di mana pegawai merasa bahwa sistem baru justru akan menambah beban kerja mereka. Selain itu, keterbatasan teknologi pendukung juga menjadi kendala dalam penerapan akuntansi manajemen. Beberapa instansi pemerintah masih menggunakan metode manual dalam pencatatan dan evaluasi kinerja pegawai, yang menyebabkan proses pengolahan data menjadi lebih lambat dan kurang akurat. Kurangnya infrastruktur teknologi yang memadai juga menghambat integrasi data secara menyeluruh, sehingga analisis kinerja pegawai tidak dapat dilakukan secara optimal. Untuk mengatasi berbagai tantangan ini, diperlukan strategi yang komprehensif dalam implementasi akuntansi manajemen di sektor publik. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah meningkatkan pelatihan bagi pegawai agar mereka lebih memahami manfaat serta cara kerja sistem akuntansi manajemen. Sosialisasi yang intensif mengenai pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM juga perlu dilakukan agar pegawai lebih terbuka terhadap perubahan.

Selain itu, pemerintah perlu mengembangkan sistem informasi manajemen yang mendukung implementasi akuntansi manajemen secara lebih efektif. Penggunaan teknologi digital dalam pencatatan, pemantauan, dan evaluasi kinerja pegawai dapat mempercepat proses pengambilan keputusan serta meningkatkan akurasi data. Dengan adanya sistem yang lebih modern dan terintegrasi, diharapkan pengelolaan SDM di sektor publik dapat menjadi lebih efisien dan profesional. Secara keseluruhan, penerapan akuntansi manajemen dalam pengelolaan SDM di sektor publik memberikan banyak manfaat dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas organisasi. Meskipun masih menghadapi berbagai tantangan, dengan strategi yang tepat, sistem ini dapat menjadi alat yang efektif dalam menciptakan pengelolaan SDM yang lebih baik di sektor publik. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan alat yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Di sektor publik, untuk mengatasi beban berat yang ditimbulkan oleh birokrasi dalam penyediaan layanan kepada masyarakat, diperlukan tim yang profesional dan kompeten. Dalam konteks reformasi birokrasi, MSDM muncul sebagai salah satu pilar kemajuan, bersamaan dengan aspek-aspek institusional dan sistemik. Penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif oleh birokrasi menjadi fungsi kunci dalam MSDM, yang mencakup segala proses mulai dari perencanaan hingga tahap pemutusan hubungan kerja. Peran manajemen personalia di sektor publik sangat penting dan bervariasi di sektor swasta (lihat Boselétal. 2003). Di masa lalu, konsep yang dikembangkan dalam MSD dimulai dengan kegiatan komersial di sektor swasta. HRM bukan hanya untuk bisnis. Seperti Strah dan Caligiuri (1998), sektor swasta HRM mengamati bahwa perusahaan mencapai 4.444 keunggulan untuk bersaing di era global seperti hari ini.

## **KESIMPULAN**

Penerapan akuntansi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor publik merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas organisasi. Dengan pendekatan berbasis data, organisasi publik dapat merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara lebih sistematis, mengalokasikan anggaran secara optimal, serta mengukur dan mengevaluasi kinerja pegawai dengan lebih objektif. Dalam konteks sektor publik, di mana tantangan seperti keterbatasan anggaran, meningkatnya tuntutan pelayanan, serta kebutuhan akan transparansi semakin besar,

penerapan akuntansi manajemen menjadi sangat relevan. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan konsep ini di sektor publik masih belum optimal. Banyak instansi pemerintah masih menghadapi berbagai kendala dalam mengadopsi sistem akuntansi manajemen, termasuk keterbatasan dalam penggunaan sistem yang memadai, kurangnya pengukuran kinerja yang objektif, minimnya program pelatihan dan pengembangan pegawai, serta lemahnya komunikasi organisasi yang menghambat pemahaman kebijakan dan program yang diterapkan. Selain itu, keterbatasan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan juga menjadi faktor yang menghambat efektivitas pengelolaan SDM berbasis akuntansi manajemen. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan penerapan akuntansi manajemen dalam sektor publik dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan efisiensi penggunaan anggaran.

Dengan sistem berbasis data yang lebih baik, pengalokasian sumber daya dapat dilakukan dengan lebih strategis, mengurangi pemborosan, serta memastikan bahwa setiap kebijakan terkait SDM dilandasi sistem informasi yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan. Untuk mencapai keberhasilan dalam penerapan akuntansi manajemen, diperlukan upaya sistematis dan terencana, termasuk peningkatan pelatihan dan sosialisasi kepada pegawai, pengembangan sistem informasi manajemen yang lebih modern, serta perubahan budaya organisasi agar pegawai lebih terbuka terhadap sistem berbasis data. Selain itu, dukungan kebijakan dan regulasi yang lebih kuat juga diperlukan agar implementasi akuntansi manajemen dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penerapan akuntansi manajemen dalam pengelolaan SDM di sektor publik bukan hanya tentang pencatatan dan pengelolaan biaya, tetapi juga mencakup pengukuran kinerja pegawai, transparansi dalam pengalokasian anggaran, serta perencanaan SDM yang lebih efektif. Dengan strategi implementasi yang tepat, sistem ini dapat membantu organisasi sektor publik meningkatkan produktivitas pegawai, mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat, serta menciptakan birokrasi yang lebih efisien dan profesional.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardiyanti, A., & Supriadi, Y. N. (2018). Efektivitas pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia, terhadap implementasi good governance serta implikasinya pada pencegahan fraud dalam pengelolaan keuangan desa di kabupaten tangerang. *Jurnal Akuntansi Manajerial (Managerial Accounting Journal)*, 3(1), 1-20
- Humiang, G. P., Saerang, D. P., & Karamoy, H. (2015). Analisis Kesiapan Daerah Dalam Menerapkan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akruar dan Dampaknya Terhadap Sumber Daya Manusia Pada Kota Bitung. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing" Goodwill"*, 6(2).
- Irianto, J. (2011). Manajemen sumber daya manusia sektor publik di Indonesia: pengantar pengembangan model MSDM sektor publik. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 24(4), 281-291.
- Martini, N. P. R. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan di Pemerintah Kabupaten Badung. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1), 70-79.
- Nurillah, A. S., & Muid, D. (2014). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah (sakd), pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (studi empiris pada skpd kota depok) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Sigalingging, A. S. M., Samar, S., Hasan, I. A., Sukriadi, S., & Nurlin, N. (2024). Peran Akuntansi Manajemen dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional Perusahaan. *Jurnal Neraca Peradaban*, 4(1), 1-6.

- Supanto, F. (2019). Manajemen Strategi Organisasi Publik dan Privat.
- Tombuku, T., & Manaroinsong, J. (2022). Analisis Penerapan Akuntansi Barang Habis Pakai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Daya Manusia Di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Akuntansi Manado (Jaim)*,149-156.