

# **ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA DHARMA KABUPATEN PASURUAN**

**Dewi Masruroh**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan studi kasus pada PDAM Tirta Dharma Kabupaten Pasuruan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sistem informasi akuntansi sumber daya manusia pada PDAM Tirta Dharma Kabupaten Pasuruan sudah sesuai prinsip pengendalian intern yang baik. Serta menganalisis sistem penggajian yang ada pada PDAM Tirta Dharma Kabupaten Pasuruan yang kemungkinan adanya kelemahan-kelemahan terhadap pelaksanaan sistem penggajian, serta memberikan saran untuk membantu atas permasalahan yang ada.

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan studi pustaka.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mempermudah sistem informasi dalam mengelola sumber daya manusia atas penggajian sehingga dapat meningkatkan kinerja pada PDAM Tirta Dharma Kabupaten Pasuruan. sistem informasi akuntansi penggajian yang telah dijalankan sudah efektif. Hal itu dapat dilihat dari fungsi-fungsi, struktur organisasi, dan dokumentasi sudah sesuai dengan teori yang telah didapat pada masa perkuliahan

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Sumber Daya Manusia Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Dharma Kabupaten Pasuruan.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan suatu bisnis. Keberadaan sumber daya ini merupakan suatu keharusan bagi setiap bisnis. Manusia dalam keberadaannya pada suatu bisnis memegang peranan yang sangat penting, baik dalam pelaksanaan maupun dalam pencapaian target dari bisnis itu sendiri.

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang kian pesat, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dirasakan semakin penting bagi suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia organisasi sangat menentukan berhasil atau

tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi yang paling vital dan diakui sebagai aset yang paling berharga bagi badan usaha. SDM yang berkualitas yang berlandaskan semangat profesionalisme dalam menangani bisnis merupakan kunci sukses yang utama bagi suatu organisasi dan juga merupakan suatu nilai tersendiri bagi suatu organisasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan sistem informasi akuntansi sumber daya manusia di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pasuruan.

## KAJIAN TEORI

Menurut Gordon B. Davis (Jogiyanto, 2000: 3), suatu sistem secara fisik adalah kumpulan dari elemen-elemen yang beroperasi bersama-sama untuk menyelesaikan suatu sasaran.

Definisi sistem informasi sumber daya manusia yang diungkapkan oleh Simamora (1997 : 90), di dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut : Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia, dan karakteristik- karakteristik unit organisasinya.

### Manusia dalam Islam

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi (Q.S. al-Baqarah/2: 30).

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ

الدِّمَآءَ وَحَنُ نُّسَبِحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

*"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*

## **METODE PENELITIAN**

Tempat penelitian adalah tempat yang digunakan dalam melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diinginkan. Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pasuruan yang terletak di Jalan Patimura-07 Pandaan Kabupaten Pasuruan.

Objek penelitian studi kasus ini adalah di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pasuruan yang khususnya menangani langsung tentang sistem informasi akuntansi sumber daya manusia dan dipandang mampu memberikan informasi dan kebutuhan akan data-data yang akan diteliti.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kualitatif, jenis data yang digunakan adalah kualitatif dan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll. Dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Perusahaan Air Bersih yang digunakan sebagai objek penelitian di Kabupaten Pasuruan menitik beratkan pada dua hal pokok yaitu:

1. Pembangunan sarana dan prasarana Air Bersih guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat, baik dalam jumlah maupun kualitas yang memadai.
2. Peningkatan kesadaran masyarakat mengenai arti pentingnya air bersih yang memenuhi syarat kesehatan melalui media informasi.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### Jenis Pegawai Dan Unsur-unsur Gaji pada PDAM Kabupaten Pasuruan

Pada dasarnya ada dua kelompok pegawai pada PDAM Kabupaten Pasuruan, yaitu pegawai yang masih aktif bekerja dan pensiunan. Pegawai yang masih aktif bekerja terbagi menjadi tiga yaitu :

1. Pegawai tetap, yaitu pegawai yang telah diangkat sebagai pegawai tetap berdasarkan Surat Keputusan Direksi yang berhak memperoleh gaji dan tunjangan.
2. Pegawai harian atau kontrak, yaitu pegawai dengan sistem kontrak yang telah ditentukan oleh PDAM Kabupaten Pasuruan dan jika dianggap bagus maka akan diangkat sebagai calon pegawai.

### Fungsi-Fungsi Yang Terkait dalam Sistem Informasi Akuntansi Sumber Daya Manusia

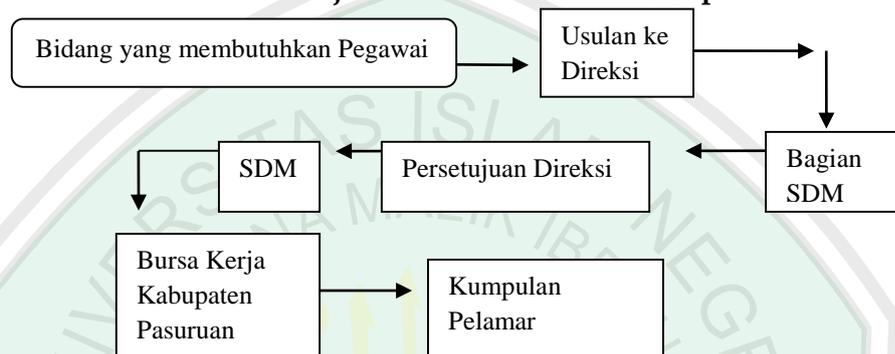
Fungsi sumber daya manusia memiliki empat kegiatan utama yaitu:

1. Perekrutan dan Penerimaan. Sumber daya manusia membantu menerima pegawai baru ke dalam perusahaan. Sumber daya manusia selalu mengikuti perkembangan terakhir dalam peraturan pemerintah yang mempengaruhi praktek kepegawaian.

Perencanaan rekrutmen pada PDAM Kabupaten Pasuruan dimulai dari bagian bidang tertentu yang melaporkan kepada direksi bahwa membutuhkan karyawan, direksi kemudian melimpahkan tugas selanjutnya kepada SDM untuk menganalisis jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang ditentukan, dengan informasi yang ada SDM membuat laporan mengenai hasil analisis tersebut, apabila direksi telah menyetujui, kemudian bagian SDM menginformasikan ke bursa kerja Kabupaten Pasuruan, karena PDAM Kabupaten Pasuruan juga bekerjasama dengan bursa kerja, bursa kerja dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan lebih banyak pilihan pelamar dari berbagai latar belakang pendidikan dan wilayah. Dengan sumber rekrutmen dari berbagai latar belakang pendidikan tersebut, pelamar mengisi lampiran formulir untuk mendaftar, pihak SDM menyaring data pelamar yang masuk

untuk kemudian terakhir adalah terkumpulnya sejumlah pelamar yang terpilih untuk kemudian mengikuti seleksi. Apabila pelamar tersebut dinyatakan memenuhi ketentuan perusahaan, langkah selanjutnya adalah pelamar menunggu panggilan selanjutnya untuk mengikuti seleksi. Prosedur rekrutmen yang harus dilalui oleh pelamar, seperti yang terdapat di gambar

#### Alur Rencana Kerja Rekrutmen PDAM Kabupaten Pasuruan



Tujuan seleksi PDAM Kabupaten Pasuruan adalah mencari tenaga yang potensial dan kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada PDAM Kabupaten Pasuruan pihak yang terlibat dalam proses seleksi adalah direksi, SDM, dan pihak ketiga atau tenaga ahli. Direksi memiliki wewenang untuk menentukan bahwa pelamar tersebut diterima atau tidak, bagian SDM sebagai pengawas dan mengatur jalannya proses seleksi agar dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Pendidikan dan Pelatihan. Selama periode kepegawaian seseorang, sumber daya manusia dapat mengatur berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja pegawai.

Tujuan dari dilakukannya pelatihan dan pengembangan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi tenaga kerja pada PDAM Kabupaten Pasuruan agar dapat memenuhi kualifikasi kerja sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan Perusahaan. Pelatihan dan pengembangan pegawai yang diselenggarakan oleh Perusahaan memberikan dampak positif bagi pegawai yang pada akhirnya mendukung kinerja pegawai tersebut. Hasil dari pelatihan dan pengembangan pegawai memberikan

kontribusi terhadap tercapainya tujuan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Pasuruan. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa prosedur pelatihan dan pengembangan pegawai pada PDAM Kabupaten Pasuruan telah berjalan efektif.

3. Pengembangan Karir. Tujuan perencanaan dan pengembangan karir adalah untuk membantu pegawai menganalisis kemampuan dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan Perusahaan. Perusahaan memberikan kesempatan yang luas bagi pegawai yang ingin melakukan pengembangan karir. Dari penjelasan diatas, program perencanaan dan pengembangan karir di PDAM Kabupaten Pasuruan telah berjalan dengan efektif.
4. Kompensasi. Tujuan diberikannya kompensasi adalah untuk memberikan penghargaan kepada karyawan PDAM Kabupaten Pasuruan atas kontribusi yang telah diberikan. Pemberian kompensasi ini juga diharapkan dapat meningkatkan loyalitas, produktivitas, kedisiplinan, dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan absensi elektronik/fingerprint yang dapat mengontrol absensi karyawan secara sistematis dan dapat terhindar dari penyelewengan absensi.
5. Pemutusan Hubungan Kerja dan Pensiunan. Selama seseorang diperkerjakan oleh perusahaan mereka menerima paket tunjangan. Setelah penghentian, sumber daya manusia mengurus program pensiun perusahaan bagi mantan pegawai yang berhak. Pemutusan hubungan kerja dan pensiunan yang dilakukan oleh Perusahaan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Surat Keputusan Direktur PDAM Kabupaten Pasuruan, prosedur pemutusan hubungan kerja dan pensiunan di PDAM Kabupaten Pasuruan telah berjalan efektif
6. Gaji. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia kadang-kadang berisi riwayat gaji setiap pegawai, termasuk gaji dasar, persentase kenaikan setiap tahun, dan setiap bonus serta penghargaan khusus yang telah diberikan. Informasi ini dapat menjadi bagian dari data yang disediakan melalui formulir evaluasi kerja.

## Kegunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem informasi sumber daya manusia mempunyai kegunaan mendasar yaitu otomatis dari sistem penggajian dan aktivitas tunjangan. Dengan sistem informasi sumber daya manusia, catatan waktu pegawai dimasukkan ke dalam sistem, dan pengurangan yang sesuai pegawai lainnya akan tercermin dalam cek gaji akhir. Sebagai hasil dari pengembangan dan penerapan sistem informasi sumber daya manusia dalam banyak organisasi, beberapa fungsi penggajian telah dialihkan dari bagian akuntansi ke bagian sumber daya manusia. Di atas aktivitas dasar ini, banyak aktivitas sumber daya manusia lainnya dapat diuntungkan dengan penggunaan sistem informasi sumber daya manusia.

Sistem informasi sumber daya manusia mencakup antara lain (Sari, 2011):

1. Informasi pilihan pekerjaan karyawan (*employee job preferences*).
2. Pengalaman kerja (*work experiences*).
3. Evaluasi kinerja (*performance evaluation*).

Fungsi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia memiliki empat kegiatan utama yaitu:

### 1. Perekrutan dan Penerimaan (*Recruiting and Hiring*).

SDM membantu menerima pegawai baru ke dalam perusahaan. SDM selalu mengikuti perkembangan terakhir dalam peraturan pemerintah yang mempengaruhi praktek kepegawaian dan menasehati manajemen untuk menentukan kebijakan yang sesuai.

### 2. Pendidikan dan Pelatihan

Selama periode kepegawaian seseorang, SDM dapat mengatur berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja pegawai. Sumber daya manusia sangat memegang peranan penting dalam menjalankan perusahaan. Jumlah pegawai PDAM Kabupaten Pasuruan tahun 2014 sebanyak 145 orang, berdasarkan KEPMENDAGRI No. 47 Tahun 1999 tentang Pedoman Penilaian Kinerja PDAM, bahwa rasio jumlah pegawai terhadap jumlah pelanggan adalah 6 pegawai melayani 1.000 pelanggan.

## **Analisa Data**

Input dari sistem penggajian yang berupa absensi pada dasarnya merupakan wujud fisik dari catatan hadir tiap karyawan. Sedangkan di PDAM Kabupaten Pasuruan absensi yang digunakan masih manual yaitu berupa cek clock yang telah disiapkan oleh Bagian Personalia / SDM. Menurut hasil pengamatan dari peneliti masih ada hal-hal yang akan di evaluasi lebih lanjut, yaitu :

### **1. Tidak adanya pengawasan dari masing-masing kepala bagian dalam hal absensi.**

Dalam absensi karyawan yang mengabsensi hanyalah bagian SDM sehingga tidak adanya pengawasan ini sering membuat karyawan lain dan bagian SDM kurang begitu memperhatikan daftar absensi. Bahkan peneliti sering melihat bahwa setiap daftar absensi yang ada sudah ditanda tangani semua maka mereka merasa tugas mereka sudah penuh.

### **2. Seringkali terjadinya kesalahan input data yang dimasukkan ke dalam komputer baik itu tentang penggolongan gaji karyawan maupun daftar gaji dan daftar hadir karyawan.**

Terjadinya kesalahan seperti ini sering kali disebabkan karena *human error* ataupun karena kesalahan dalam hal administrasi. Bentuk kesalahan administrasi adalah SK kenaikan gaji dan pangkat yang baru belum ada dalam bentuk fisik namun sudah di sahkan menurut undang-undang, ada pula SK yang lama belum diganti dengan SK yang baru. Dan tentu saja hal ini sungguh merugikan karyawan.

Evaluasi sistem akuntansi Penggajian pada PDAM Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut :

#### **a. Evaluasi terhadap fungsi yang terkait.**

Fungsi yang terkait dalam sistem penggajian pada PDAM Kabupaten Pasuruan sudah memadai, karena adanya pemisahan fungsi antara fungsi kasir, pembukuan dan keuangan dilakukan oleh karyawan yang berbeda, sehingga masing-masing bagian mempunyai tugas dan wewenang berbeda.

#### **b. Evaluasi terhadap dokumen.**

Dokumen yang digunakan dalam sistem penerimaan kas dan pengeluaran kas pada PDAM Kabupaten Pasuruan sudah cukup memadai, karena adanya nomor urut tercetak pada semua dokumen yang digunakan dan sudah diotorisasi oleh kepala sub bagian dari masing-masing fungsi penerimaan kas, kepala bagian keuangan dan direktur umum.

c. Evaluasi terhadap catatan akuntansi

Catatan akuntansi dalam sistem penerimaan kas merupakan hal yang paling utama untuk menghindari penyelewengan dan penggelapan. Catatan akuntansi dalam penggajian pada PDAM Kabupaten Pasuruan semua sudah cukup baik.

d. Evaluasi terhadap prosedur

Prosedur dalam sistem Penggajian pada PDAM Kabupaten Pasuruan tidak hanya melibatkan satu bagian saja dalam satu jaringan prosedur. Hal ini berarti telah terdapat pemisahan fungsi yang jelas sehingga masing-masing bagian dan struktur organisasi mempunyai tanggung jawab yang jelas dalam menyusun dan melaksanakan sistem penggajian.

Analisa Aktivitas Perhitungan Gaji

Dalam sistem penggajian di PDAM Kabupaten Pasuruan, perhitungan mengenai gaji beserta potongan-potongannya akan dikerjakan oleh Bagian Personalia / SDM yang dimana terdapat tiga Sub Bagian yaitu ; Sub Bagian Umum, Sub Bagian Mutasi, dan Sub Bagian Pengajuan Karir. Proses perhitungan tersebut akan dimulai pada tanggal ke 25 setiap bulan. Jeda selama 5 hari sampai dengan akhir bulan tersebut digunakan untuk melakukan proses perhitungan, otorisasi, sampai dengan review di bagian Keuangan yang dilakukan oleh Sub Bagian Anggaran. Setelah selesai melakukan pembayaran maka Sub Bagian Kas akan melakukan pembayaran.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*Human Resources Information System*) adalah program aplikasi komputer yang mengorganisir tata kelola dan tata laksana manajemen SDM di perusahaan guna mendukung proses pengambilan keputusan atau biasa disebut dengan *Decision Support System* dengan menyediakan berbagai informasi yang diperlukan. Tujuan utama Sistem Informasi SDM, adalah untuk meningkatkan efisiensi, di mana data pegawai dan aktivitas sumber daya manusia digabungkan menjadi satu dan mempunyai kegunaan mendasar yaitu otomatis dari sistem penggajian dan aktivitas tunjangan. Kegiatan Sistem Informasi SDM antara lain mengelola dan menjalankan sistem administrasi SDM mulai dari perekrutan dan penerimaan, pendidikan dan pelatihan, manajemen data sampai dengan pemberhentian dan administrasi tunjangan. Sedangkan dalam penerapannya, terdapat model yang didalamnya meliputi subsistem input (berupa SIA, Penelitian SDM dan Intelijen SDM), serta Output (berupa Subsistem Perencanaan Kerja, Perekrutan, Manajemen Angkatan Kerja, Tunjangan, Benefit dan Pelapor Lingkungan).

#### **Saran**

1. Diperlukannya pelatihan dalam menjalankan aplikasi yang baru untuk melancar kegiatan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Dharma Kabupaten Pasuruan khususnya para pengguna yang terlibat langsung dengan sistem.
2. Sesering mungkin melakukan *back-up* data secara berkala guna mencegah terjadinya kehilangan data.
3. Melakukan perawatan terhadap peralatan komputer untuk menghindari terjadinya kerusakan pada sistem yang akan digunakan.