



IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA SISTEM PENGGAJIAN

Hafiedz Ilman¹⁾, Agus²⁾, Zuki Kurniawan³⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen FEB Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon

^{2), 3)}Dosen FEB Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon

Penulis Korespondensi: Agus (aguspurwanto0725@gmail.com)

ABSTRACT

Implementation of the HR Information System is intended to increase the effectiveness of management decision making related to HR such as recruitment processes and procedures and training programs. Sensitivity to compensation for services provided can affect the performance of company employees. Payroll that is not in accordance with employee responsibilities can pose a big risk for the company. This research analyzes the implementation of human resource management information systems, payroll system performance, and the relationship between analyzing the implementation of human resource management information systems and the effectiveness of payroll systems. The research was carried out at Pertamina UPMS III Bandung Branch using a quantitative approach with survey research methods, namely research that takes samples from a population and uses questionnaires as the main data collection tool. Data analysis was carried out descriptively and verified with the aim of testing the established hypotheses. The results of the research concluded that the implementation of the HR information system at Pertamina UPMS III Bandung Branch had been carried out adequately. The performance of the payroll system at Pertamina UPMS III Bandung Branch is classified as very adequate. There is a significant and strong positive relationship between the implementation of an HR information system and payroll system performance. The performance of the payroll system is closely related to the HR information system.

Keyword: HR Information System, payroll system performance

ABSTRAK

Implementasi Sistem Informasi SDM dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan manajemen yang berkaitan dengan SDM seperti proses dan prosedur rekrutmen dan program pelatihan. Kepekaan terhadap kompensasi atas jasa yang telah diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Penggajian yang tidak sesuai dengan tanggung jawab karyawan dapat menimbulkan resiko besar bagi perusahaan. Penelitian ini menganalisis implementasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia, kinerja sistem penggajian, dan hubungan antara menganalisis implementasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia dan efektivitas sistem penggajian. Penelitian dilaksanakan di Pertamina UPMS III Cabang Bandung menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survai, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Analisis data dilakukan secara deskriptif verifikatif yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menyimpulkan implementasi sistem informasi SDM di Pertamina UPMS III Cabang Bandung telah dilaksanakan dengan memadai. Kinerja sistem penggajian di Pertamina UPMS III Cabang Bandung tergolong sangat memadai. Terdapat hubungan positif yang signifikan dan kuat antara implementasi sistem informasi SDM dan kinerja sistem penggajian. Kinerja sistem penggajian berkaitan erat dengan sistem informasi SDM.

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang penting. Merupakan kenyataan yang ironis apabila dalam manajemen yang dikenal sekarang faktor SDM tidak diperlakukan sebagaimana aktiva lain yang dimiliki perusahaan. Argumentasi untuk menyamakan perlakuan antara faktor SDM dan aktiva lain didasarkan pada kenyataan bahwa karakteristik aktiva juga dimiliki oleh faktor SDM. Bentuk penilaian terhadap SDM dapat berupa penilaian kuantitatif dan kualitatif, mengingat terjadi peningkatan investasi atas dasar modal manusia, pengetahuan keterampilan dan pengalaman, sehingga seringkali perusahaan mengeluarkan lebih banyak dana dalam investasi SDM daripada investasi material.

Untuk mengantisipasi persaingan mendapatkan tenaga kerja yang kompeten, pihak manajemen SDM dituntut untuk dapat menentukan tingkat gaji yang kompetitif sebagai bentuk kompensasi atas jasa yang diberikan. Dalam hal ini perusahaan diharapkan mampu memadukan antara kebutuhan dunia usaha dan ketuhanan sosial, yaitu keutuhan yang menyangkut kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan yang direalisasikan melalui pendistribusian biaya jasa karyawan. Untuk itu perusahaan harus dapat mengkomunikasikan kebutuhannya melalui sistem informasi yang berhubungan dengan SDM dalam berbagai elemen-elemen agar tercipta suatu prosedur untuk memperoleh, menyimpan dan memvalidasikan dokumen dari berbagai aktivitas dari satuan kerja perusahaan.

Implementasi Sistem Informasi SDM dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan manajemen yang berkaitan dengan SDM seperti proses dan prosedur rekrutmen dan program pelatihan (Mangkunegara, 2011). Kepekaan terhadap kompensasi atas jasa yang telah diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Penggajian yang tidak sesuai dengan tanggung jawab karyawan dapat menimbulkan resiko besar bagi perusahaan. Dengan demikian, klasifikasi dan alokasi gaji karyawan harus dilakukan dengan tepat melalui sistem yang efektif yaitu dengan memastikan bahwa status tarif pembayaran gaji karyawan telah diotorisasi dan pembayaran dilakukan untuk jasa yang telah diberikan. Perencanaan penggajian dilakukan untuk memastikan bahwa para karyawan telah ditempatkan secara benar sesuai kinerjanya. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis implementasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia, kinerja sistem penggajian, dan hubungan antara menganalisis implementasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia dan efektivitas sistem penggajian.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem informasi merupakan kombinasi dari manusia, fasilitas atau alat teknologi, media, prosedur dan pengendalian yang bermaksud menata jaringan komunikasi yang penting, pengolahan data atas transaksi-transaksi tertentu dan rutin, membantu manajemen dan pemakai intern dan ekstern dan menjadikan dasar pengambilan keputusan yang tepat” (Azhar dan Susanto 2001). Sistem informasi SDM adalah sistem yang menunjang manajemen untuk mempermudah dalam proses pengambilan keputusan yang meliputi aktivitas merencanakan, menerima, menempatkan, melatih dan mengembangkan serta memelihara atau merawat sumber daya manusia atau anggota perusahaan (McLeod, Jr. & Schell, 2012). Sistem informasi SDM dapat diimplementasikan melalui fungsi perekrutan dan pelatihan. Perekrutan yang terbagi lagi atas beberapa tahapan, antara lain: (1) analisis jabatan yang menghasilkan informasi tentang *job description and job specification* yang dibutuhkan oleh perusahaan; dan (2) proses perekrutan dan seleksi adalah merupakan tahapan dimana adanya formulasi untuk mengisi lowongan pekerjaan berdasarkan analisis jabatan dari posisi yang diharapkan untuk calon pekerja (Hasibuan, 2011).

Terdapat tiga dimensi fungsional sistem informasi SDM, yaitu *input*, basis data, dan *output* (Rivai, 2011). Dimensi *input* merupakan fungsi yang mencakup berbagai prosedur yang diperlukan untuk mengumpulkan data, kapan dan bagaimana data diproses. Masukan-masukan dari sistem informasi SDM sama dengan sistem manual informasi karyawan, kebijakan dan prosedur SDM dan informasi yang berkaitan dengan personalia lainnya harus dimasukkan ke dalam sistem agar dapat dipergunakan. Setelah data dimasukkan ke dalam sistem informasi, *basis data* akan memperbaharui dan menambahkan data baru ke dalam basis data yang ada. Setelah itu, sistem informasi SDM memproses masukan, membuat kalkulasi yang diperlukan dan setelah itu memformat presentasinya dengan cara yang dapat dimengerti oleh pemakai. Keluaran untuk sistem manual melalui penyusunan statistik dan laporan-laporan yang diketik manual. Untuk sistem yang terkomputerisasi, keluaran dihasilkan melalui program-program komputer tertentu.

Sistem penggajian adalah proses untuk menentukan tingkat penggajian staf, memonitor, mengembangkan dan mengendalikannya (Siagian, 2010). Sistem penggajian merupakan sistem yang memproses data gaji dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan perusahaan (Krismiaji, 2015). Sasaran sistem penggajian adalah untuk mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi staf berpotensi yang diperlukan serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji. Sistem penggajian yang efektif merupakan suatu upaya yang seharusnya diterapkan pada setiap organisasi agar terhindar dari resiko seperti menurunnya produktivitas dan meningkatnya biaya pelatihan. Sistem penggajian dapat dipahami sebagai sistem yang memproses data gaji dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan perusahaan. Terdapat tiga dimensi kinerja sistem penggajian, yaitu: perencanaan, pengendalian, dan pengoperasian. Kinerja sistem penggajian yang baik berkaitan dengan sistem informasi SDM yang diterapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara implementasi sistem informasi SDM dan kinerja sistem penggajian.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Pertamina UPMS III Cabang Bandung menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survai, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Analisis data dilakukan secara deskriptif verifikatif yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 orang dan jumlah sampel sebanyak 44 orang.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data skor variabel penelitian dengan menggunakan data rata-rata, data terendah, dan data tertinggi. Statistik inferensial digunakan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian hipotesis menggunakan koefisien korelasi *Product Moment Pearson* dengan implementasi sistem SDM sebagai variabel independen (X) dan efektivitas kinerja sistem penggajian sebagai variabel dependen (Y). Uji statistik t digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi hubungan kedua variabel yang dianalisis dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besar pengaruh implementasi sistem SDM (X) terhadap efektivitas kinerja sistem penggajian (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Sistem SDM di Pertamina UPMS III Cabang Bandung

Sistem informasi SDM di Pertamina UPMS III Cabang Bandung memiliki tiga komponen fungsional utama yaitu fungsi *input* (masukan), fungsi basis data dan fungsi *output* (keluaran). Pada fungsi masukan dihimpun seluruh data karyawan yang meliputi nama, tanggal lahir, nomor pokok pegawai, pendidikan dan jabatan karyawan. Fungsi *input* Sistem informasi SDM dilaksanakan oleh bagian Personalia khususnya bagian PPP (Pengembangan dan Penggajian Pekerja)/Diklat. Fungsi masukan data juga meliputi masukan anggaran yang berisi kompensasi yang harus dibayarkan kepada karyawan. Anggaran yang tidak terpakai akibat dari data masukan karyawan yang telah MPP dan mutasi dapat dialokasikan untuk *Positioning job* yang masih kosong dan rotasi karyawan yang menggantikannya. Selain berbagai data masukan di atas bagian personalia juga memasukkan data perencanaan dan penilaian kinerja karyawan yang terdiri atas sasaran kerja yang hendak dicapai oleh masing-masing bagian.

Fungsi basis data hanya dapat dilakukan bila semua unsur data masukan yang akan diolah telah lengkap dimasukkan ke dalam komputer. Tidak semua data masukan diolah dengan komputer tetapi ada juga data yang diolah secara manual. Data masukan meliputi data nama, tingkat pendidikan, jabatan, dan nomor pegawai yang ditransformasikan secara *electronic data processing* yang *online* dengan Pertamina UPMS III Unit Jakarta. Fungsi transformasi masukan data dapat dilakukan antara lain dengan teknik statistik untuk dapat memprediksi anggaran SDM yang dibutuhkan, termasuk yang direalisasikan serta besarnya tingkat perputaran karyawan di perusahaan.

Dari proses transformasi data maka akan dihasilkan data keluaran yang diperlukan oleh pihak Personalia yang meliputi: (1) jumlah karyawan yang mengalami MPP dan mutasi keluar sehingga dapat diketahui jabatan yang kosong dan belum terisi akibatnya pihak perusahaan dapat melakukan proses perekrutan disertai penempatan baik dari luar maupun rotasi dari karyawan Pertamina sendiri; (2) data masukan berupa perencanaan dan penilaian kinerja karyawan sehingga dapat diketahui kebutuhan karyawan terhadap program pengembangan dan pelatihan karyawan berupa pelatihan. Untuk program pengembangan dan pelatihan karyawan dapat dilakukan atas permintaan personalia yang direkomendasikan kepala bagian masing-masing departemen.

Hasil jawaban responden mengenai implementasi sistem informasi SDM di Pertamina UPMS III Cabang Bandung adalah sebagai berikut. Implementasi Sistem informasi SDM di Pertamina UPMS III Cabang Bandung pelaksanaannya mendapatkan penilaian 89,77% dari 100% yang diharapkan. Implementasi Sistem informasi SDM belum secara menyeluruh menggunakan media komputer namun telah dirasakan cukup menunjang aktivitas yang berkaitan dengan Sistem informasi SDM. Implementasi Sistem informasi SDM dilaksanakan melalui tiga fungsi utama yaitu fungsi masukan, fungsi transformasi dan fungsi keluaran.

Kinerja Sistem Penggajian di Pertamina UPMS III Cabang Bandung

Di Pertamina UPMS III Cabang Bandung, penetapan status gaji baik pegawai internal maupun untuk pegawai yang direkrut secara eksternal dialokasikan dengan baik berdasarkan status golongan jabatan. Pengukuran jasa yang diberikan oleh pegawai telah direalisasikan dengan baik mengingat pendapatan bukan hanya dari status gaji yang telah ditetapkan berdasarkan golongan tetapi juga dari pelaksanaan upah lembur dan premi shift karyawan dan bagi dokter akan diberikan tunjangan larangan praktek dan keahlian sehingga pegawai dapat memperoleh penghasilan tambahan diluar gaji berdasarkan kontribusi jasa lain yang diberikannya.

Penyiapan cek gaji di Pertamina UPMS III Cabang Bandung sama dengan penyiapan slip atau struk gaji yang dilakukan oleh bagian keuangan, walaupun bagian keuangan Cabang Bandung hanya bertugas untuk membayarkan saja dan mengeluarkan perintah pada bank untuk memasukkan gaji ke rekening karyawan, tetapi kerjasama dengan pihak Personalia maka verifikasi telah dilakukan ulang terhadap bukti kas bank putih karyawan terhadap jumlah gaji yang seharusnya diterima dan jumlah di luar gaji yang seharusnya diperoleh seperti uang deklarasi dan uang lembur. Penerbitan dan pendistribusian slip gaji dapat diambil oleh karyawan di bagian kasir

dan karyawan melakukan pengambilan gaji pada bank yang telah ditunjuk oleh Pertamina UPMS III Cabang Bandung, yaitu Bank Mandiri. Hal ini karena pendistribusian gaji di Pertamina dilakukan berdasarkan *deposit direct management* untuk memudahkan dan salah satu bentuk pengendalian terhadap bagian keuangan. Pada pendistribusian biaya jasa karyawan tidak dilakukan per bagian-bagian tetapi seluruhnya diserahkan kepada bagian keuangan khususnya kasir sehingga tidak ada pengkotak-kotakan gaji berdasarkan bagian. Semua bagian akan memperoleh slip gaji dari kasir pada akhir bulan dan mengambilnya langsung di bank Mandiri.

Apabila pendistribusian gaji telah dilakukan maka bagian keuangan, yaitu anggaran dan perbendaharaan, diharuskan untuk menyerahkan bukti kas bank putih dan bukti kas bank merah untuk diverifikasi ulang oleh bagian asisten akuntansi dan asisten administrasi HPN. Sehingga bila ditemukan kesalahan penggajian akibat kurangnya pemotongan maka akan dilakukan pemotongan gaji pada karyawan di bulan berikutnya dan dilaporkan ke bagian personalia dan Unit Jakarta. Dari siklus yang telah dijalankan oleh Pertamina menunjukkan bahwa perusahaan berupaya untuk dapat merealisasikan penggajian bagi karyawan secara terpadu.

Hasil jawaban responden mengenai kinerja sistem penggajian di Pertamina UPMS III Cabang Bandung adalah sebagai berikut. Kinerja sistem penggajian di Pertamina UPMS III Cabang Bandung mendapatkan penilaian 88,09% dari 100% yang diharapkan. Kinerja sistem penggajian di Pertamina UPMS III Cabang Bandung tergolong sangat memadai.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara implementasi sistem informasi SDM dan kinerja sistem penggajian dapat dikemukakan sebagai berikut. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,896 dan nilai statistik $t = 16,5$ yang signifikan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dan kuat antara implementasi sistem informasi SDM dan kinerja sistem penggajian. Nilai koefisien determinasi (R^2) sistem informasi SDM terhadap kinerja sistem penggajian sebesar 0,80 atau 80%. Hal ini berarti bahwa sistem informasi SDM berpengaruh sebesar 80% terhadap kinerja sistem penggajian sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja sistem penggajian adalah sebesar $100\% - 80\% = 20\%$.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja sistem penggajian berkaitan erat dengan sistem informasi SDM. Integritas yang ada dalam suatu sistem informasi SDM akan menentukan kinerja sistem penggajian apakah efektif atau tidak. Walaupun antara implementasi sistem informasi SDM dan kinerja sistem penggajian memiliki sistem kinerja yang berbeda, namun bila perusahaan salah dalam merealisasikan atau tidak didukung oleh fungsi-fungsi yang ada maka pelaksanaan sistem lainnya yang berkaitan erat dengannya tidak akan berjalan efektif. Fungsi yang harus ada dalam implementasi sistem informasi SDM tersebut adalah fungsi masukan, fungsi transformasi dan fungsi keluaran. Dimana apabila ke tiga fungsi ini dapat berjalan dengan baik maka memberikan umpan balik berupa informasi yang bersifat tepat waktu, akurat, ringkas, relevan dan lengkap.

KESIMPULAN

Implementasi sistem informasi SDM di Pertamina UPMS III Cabang Bandung telah dilaksanakan dengan memadai. Implementasi Sistem informasi SDM belum secara menyeluruh menggunakan media komputer namun telah dirasakan cukup menunjang aktivitas yang berkaitan dengan Sistem informasi SDM. Implementasi Sistem informasi SDM dilaksanakan melalui tiga fungsi utama yaitu fungsi masukan, fungsi transformasi dan fungsi keluaran. Implementasi sistem informasi SDM menjadikan kinerja sistem penggajian di Pertamina UPMS III Cabang Bandung mendapatkan penilaian yang tinggi. Kinerja sistem penggajian di Pertamina UPMS III Cabang Bandung tergolong sangat memadai. Terdapat hubungan positif yang signifikan dan kuat antara implementasi sistem informasi SDM dan kinerja sistem penggajian. Kinerja sistem penggajian berkaitan erat dengan sistem informasi SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, La Midjan dan Susanto (2001). Sistem Informasi Akuntansi I dan II. Edisi ke-11. Bandung: Lembaga Informasi.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krismiaji (2015). Sistem Informasi Akuntansi edisi ketiga. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Sekolah Tinggi Ilmu YKPN.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McLeod Jr, Raymond & Schell, George P. (2012). "Sistem Informasi Manajemen", 10th ed, Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.