

PERANCANGAN SISTEM KOMPUTERISASI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA PERUSAHAAN PERCETAKAN

RAYMOND GUNAWAN

ABSTRACT

The study was conducted at PT. B.O. who engaged in printing. Company's payroll system is less effective, so the process of payroll calculation contains many errors. Activity still contain many false payroll calculation, both in calculating bonuses given to employees or in wages calculations. The purpose of this research is to design a computerized payroll system that will help solve problems facing by the company. Evaluation procedures and flowcharts in the study were divided into two categories, namely employees (offices and factories) and workers (contract and wholesale). With three activities, namely the calculation of salaries and wages, payment of salaries and wages, as well as recording and reporting. With design payroll computer-based information systems, errors of calculation of salaries of employees who've been several times on a manual system can be reduced or even absent and can generate the required information quickly and accurately, and can result in reports that can be useful for management decision making.

Keywords: *Payroll information system, Design, Procedures, Computerized*

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman maka tidak dipungkiri adanya kemajuan teknologi juga, akan tetapi masih banyak ditemui perusahaan-perusahaan yang menggunakan sumber daya manusia sebagai faktor utama. Dalam komponen tenaga kerja khususnya pada perusahaan manufaktur berskala besar, misalnya perusahaan tekstil, rokok, dan obat-obatan. Dengan demikian perusahaan memerlukan sistem penggajian yang baik untuk menunjang pengendalian internal, keakuratan data sehingga sistem tersebut dapat menunjang kelancaran pendistribusian gaji. Hal ini membuat perusahaan harus fokus atau memberikan perhatian dalam hal memberikan gaji ataupun kompensasi. Kadangkala, perusahaan tidak mampu membayar gaji para buruh dikarenakan buruknya sistem atau faktor lain seperti pailid serta tuntutan masyarakat akan naiknya kebutuhan hidup sehingga menuntut adanya kenaikan gaji atau upah.

Pada saat ini banyak perusahaan menggunakan sistem kontrak agar menghindari pembayaran kompensasi, dimana perusahaan cenderung membayar gaji karyawan berdasarkan kontrak atau perusahaan juga lebih banyak menggunakan jasa *outsourcing*. Kompensasi dapat berupa tunjangan hari raya, bonus, jamsostek, asuransi, lembur, tunjangan jabatan, dan komisi. Perhitungan gaji pegawai dihitung berdasarkan jumlah hari kerja dan jam kerja. Sedangkan untuk buruh borongan perhitungan gaji berdasarkan jumlah banyaknya produk yang dapat diselesaikan.

Sistem penggajian berfungsi mencatat dan memproses data yang digunakan untuk membayar pegawai atas layanan atau prestasi yang telah diberikan. Mengingat pentingnya peranan sistem penggajian, maka sistem tersebut seyogyanya didesain dengan baik agar dapat memberikan layanan yang mencukupi bagi pegawai serta dapat membantu memberikan dukungan informasi bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan, khususnya yang menyangkut informasi dan data yang benar. Sistem informasi yang baik adalah sistem yang mampu menyediakan informasi secara cepat dan akurat termasuk sistem penggajian yang ada dalam organisasi, yang biasanya rentan terhadap masalah. Kesalahan perhitungan atau keterlambatan pembayaran gaji merupakan contoh masalah yang sering dihadapi dalam sistem penggajian. Hal ini menyebabkan terjadinya reduksi data, proses perhitungan gaji tidak efektif, serta informasi mengalami kesulitan dalam penajiannya.

Perusahaan B.O. merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang usaha percetakan yang memiliki karyawan 100 orang, dan sistem perhitungan gaji yang ada menggunakan sistem perhitungan manual dari kartu absen karyawan yang diinput dengan bantuan program Microsoft Excel. Karyawan yang ada di perusahaan ini adalah 25 orang sebagai karyawan kantor, 45 orang sebagai pekerja pabrik tetap, dan 30 orang dengan status tenaga kerja harian (buruh) kontrak dan borongan. Adanya beberapa golongan karyawan tersebut tentu tidak akan terlepas dari kendala yang timbul, khususnya di dalam siklus penggajiannya. Kendala pertama adalah banyaknya golongan karyawan tersebut, akan membutuhkan waktu (kurang lebih 4 hari) dalam proses perhitungan gaji yang ada, hal ini mengingat bahwa perhitungannya masih dilakukan secara manual oleh seorang karyawan sehingga kinerja karyawan pun menjadi tidak efektif. Dimana setelah laporan penggajian selesai akan diberikan kepada kepala keuangan untuk diotorisasi dan setelah itu dikembalikan kepada bagian kasir untuk mendistribusikan gaji pada karyawan. Kedua, perhitungan upah buruh hanya dapat terhitung hingga hari jumat sehingga menyebabkan buruh kurang produktif pada hari sabtu. Ketiga, perhitungan penggajiaan yang berbeda antara karyawan tetap, buruh tetap dan buruh borongan, sehingga sering terjadi ketidakakuratan dalam perhitungan kompensasi yang berdampak pada jumlah gaji yang diberikan. Ketidakakuratan dalam perhitungan gaji tersebut akan disesuaikan pada pembayaran gaji berikutnya, hal ini menimbulkan ketidaknyamanan karyawan. Keempat, tanggal penggajian yang berbeda antara karyawan dengan buruh yang dilakukan secara manual, maka pelaporan total pembayaran gaji bulanan terhambat karena bagian

penggajian harus mengumpulkan data pembayaran gaji karyawan terlebih dahulu. Sehingga pelaporan gaji perorang juga terhambat, dimana hal ini berpengaruh pada evaluasi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi permasalahannya adalah dimana perusahaan menggunakan perhitungan manual, sehingga terkadang menyebabkan ketidakakuratan dalam perhitungan gaji karyawan. Banyaknya golongan karyawan serta perhitungan penggajian yang berbeda antar golongan serta tanggal penggajian yang berbeda-beda dalam penggajian yang ada dalam perusahaan juga menyebabkan kompleksitas data dalam perusahaan. Dengan sistem komputerisasi dapat membantu administrator yang bertugas dalam meminimalisasi kesalahan perhitungan, pengurangan rangkap RAH, RSG, RSU dari staff personalia dan BKK dari kasir yang seharusnya diterima oleh staff akuntansi biaya pabrikasi tidak lagi diterima. Selain itu upah buruh yang awalnya hanya dapat dihitung hingga jumat sekarang dapat dihitung hingga sabtu. Oleh sebab itu peneliti ingin merancang sistem komputerisasi penggajian pada perusahaan B.O.

Proyek ini bertujuan untuk memberikan saran kepada perusahaan B.O. dan membuat sistem terkomputerisasi yang dapat dioperasikan dengan mudah untuk memberikan kemudahan dan ketepatan dalam mengkalkulasi jumlah gaji karyawan, mengurangi kompleksitas, serta memberi kemudahan dalam menghasilkan laporan yang terkait dengan penggajian. Tujuan lain dari proyek ini yaitu agar kinerja karyawan di perusahaan B.O. lebih efektif. Tujuan lain dari penelitian ini adalah dengan maksud untuk membantu perusahaan memiliki database, dimana database digunakan sebagai bahan pertimbangan kenaikan gaji dan jabatan atas lama waktu bekerja serta kinerja karyawan. Selain itu untuk pengembangan sumber daya manusia perusahaan dimasa mendatang.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Penggajian

Menurut Jogiyanto (2005:169) sistem penggajian sangat bervariasi, antara lain:

1. Sistem penggajian tetap
Sistem penggajian tetap adalah dimana pegawai dalam sistem ini akan mendapatkan gaji yang besarnya relatif tetap, misalnya seorang pegawai lembur, pegawai tersebut tidak mendapat uang lembur dan sebaliknya apabila pegawai tersebut absen atau tidak masuk maka gaji pegawai tersebut dikurangi. Komponen-komponen gaji tetap:
 - 1) Gaji pokok
Gaji pokok adalah gaji yang dibayar sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh Departemen Tenaga Kerja.
 - 2) Tunjangan
Tunjangan adalah imbalan yang diberikan atau disediakan oleh perusahaan baik berupa uang maupun berupa *Natura* (pendapatan) yang bersifat tidak tetap.
 - 3) Lembur
Lembur adalah jam kerja melebihi 7 (tujuh) jam sehari atau melebihi 40 (empat puluh) jam dalam seminggu.
 - 4) Potongan
Potongan adalah segala macam bentuk pengurangan-pengurangan dalam penggajian yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Sistem penggajian variabel
Pada sistem penggajian ini pegawai mendapatkan operasional dengan persentasi.
3. Sistem penggajian tetap dan variabel
Pada sistem penggajian ini pegawai mendapat gaji tertentu, tetapi bila pegawai tersebut lembur atau melakukan prestasi tertentu akan mendapatkan uang tambahan, sebaliknya bila tidak masuk kerja atau terlambat masuk kerja maka gajinya akan di potong.

Dalam sistem penggajian perusahaan terdapat beberapa fungsi yang saling terkait sehingga dapat melaksanakan kegiatan penggajian dengan baik. Fungsi-fungsi yang terlibat dalam sistem penggajian tersebut memiliki tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

1. Fungsi Kepegawaian
Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencari karyawan baru, menyeleksi karyawan baru, memutuskan penempatan karyawan baru, membuat surat keputusan tarif gaji karyawan, kenaikan pangkat dan golongan gaji, mutasi karyawan dan pemberhentian karyawan.
2. Fungsi pencatat waktu
Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan perusahaan. Sistem pengendalian intern yang baik mensyaratkan bagian pencatat hadir karyawan tidak boleh dilaksanakan oleh bagian operasi atau bagian pembuat daftar gaji.
3. Fungsi pembuat daftar gaji
Fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak dan berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan selama jangka pembayaran gaji. Daftar gaji diserahkan oleh bagian pembuat daftar gaji kepada bagian akuntansi guna pembuatan bukti kas keluar yang dipakai sebagai dasar pembayaran gaji kepada karyawan.

4. Fungsi Akuntansi

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji karyawan. Fungsi akuntansi yang menangani sistem akuntansi penggajian memiliki bagian masing-masing. Bagian yang dimaksud adalah:

1) Bagian utang

Bagian ini memegang fungsi pencatat utang, yang bertanggung jawab atas pembayaran gaji seperti yang tercantum dalam daftar gaji, dan menerbitkan bukti kas keluar atas timbulnya gaji karyawan.

2) Bagian kartu biaya

Bagian ini memegang fungsi akuntansi biaya, yang bertanggung jawab untuk mencatat distribusi biaya kedalam kartu biaya berdasarkan rekap daftar gaji dan kartu jam kerja.

3) Bagian jurnal

Berfungsi sebagai pencatat jurnal, yang bertanggung jawab untuk mencatat biaya gaji dalam jurnal umum.

Setelah pembayaran dilakukan kepada semua karyawan, maka harus dilakukan pencatatan atas gaji dan dibuat laporannya agar dapat diketahui oleh atasan yang berwenang. Ada beberapa dokumen yang digunakan dalam siklus penggajian seperti kartu jam hadir, kartu jam kerja, daftar gaji dan upah, rekap daftar gaji dan upah, surat pernyataan gaji dan upah, amplop gaji dan upah, bukti kas keluar, dan dokumen pendukung perubahan gaji dan upah.

Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah biasanya dikeluarkan oleh bagian HRD berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti misalnya surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif upah, penurunan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian, sehingga dokumen ini bukanlah dokumen yang selalu dibuat setiap periode penggajian. Sedangkan untuk dokumen yang lainnya merupakan dokumen yang dibuat setiap tiba waktu untuk penggajian karyawan.

Selain dokumen yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam sistem penggajiannya, dibutuhkan pula pencatatan untuk mencatat berbagai hal yang berhubungan dengan penggajian karyawan yang berupa: jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, dan kartu penghasilan karyawan.

Pengendalian Internal Penggajian dan Formulir

Dalam sistem akuntansi gaji dan upah untuk pengendalian internal perlu memisahkan tanggungjawab fungsional secara tegas. Adapun fungsi yang harus dipisahkan adalah: 1). Fungsi pembuatan daftar gaji dan upah harus terpisah dari fungsi pembayaran gaji dan upah; 2). Fungsi pencatatan waktu hadir harus terpisah dari fungsi operasi. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya. Wewenang dan prosedur pencatatan yang dilakukan untuk memberikan perlindungan adalah:

1. Setiap orang yang namanya tercantum dalam daftar gaji dan upah harus memiliki surat keputusan pengangkatan sebagai karyawan perusahaan yang ditandatangani oleh direktur utama.
2. Setiap perubahan gaji dan upah karyawan karena perubahan pangkat, perubahan tarif gaji dan upah, tambahan keluarga harus didasarkan pada surat keputusan direktur keuangan.
3. Setiap potongan atas gaji dan upah karyawan selain dari pajak penghasilan karyawan harus didasarkan surat potongan gaji dan upah yang diotorisasi oleh fungsi kepegawaian.
4. Perintah lembur harus diotorisasi oleh kepala departemen karyawan yang bersangkutan.
5. Daftar gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi personalia.
6. Bukti kas keluar untuk pembayaran gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi akuntansi.
7. Perubahan dalam catatan penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan daftar gaji dan upah karyawan.
8. Tarif upah yang dicantumkan dalam kartu jam kerja diverifikasi ketelitiannya oleh fungsi akuntansi biaya.

Pengendalian internal formulir dapat dilakukan dengan memberi nomor pada bukti-bukti kas keluar dan formulir/dokumen yang terkait dengan penggajian serta adanya otorisasi dari pihak yang berwenang. Jadi pengendalian internal penggajian yang baik harus mempunyai prosedur yang tepat dan dapat memberikan informasi secara cepat dan tepat apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan di perusahaan.

Sistem penggajian secara komputerisasi diharapkan dapat membantu pemenuhan kebutuhan perusahaan untuk memudahkan dan meminimalisasi kesalahan dalam penghitungan gaji. PT B.O. merupakan perusahaan percetakan dengan jumlah karyawan relatif banyak dan membutuhkan sistem penggajian untuk efektivitas pengendalian internalnya.



Permasalahan yang timbul:

- Kompleksitas golongan, dimana membutuhkan waktu yang relatif lama (kurang lebih 4 hari) dalam proses perhitungannya karena perhitungannya masih dilakukan secara manual oleh seorang karyawan sehingga kinerja karyawan pun menjadi tidak efektif.
- Perhitungan upah buruh yang hanya dapat dihitung hingga hari jumat, sehingga menyebabkan kurang maksimalnya produktivitas buruh.
- Perhitungan penggajian yang berbeda antara karyawan tetap, buruh kontrak dan buruh borongan, sehingga sering terjadi ketidakakuratan dalam perhitungan kompensasi yang berdampak pada jumlah gaji yang diberikan.
- Tanggal penggajian yang berbeda antara karyawan tetap, buruh kontrak dan buruh borongan yang dilakukan secara manual, sehingga pelaporan total pembayaran gaji bulanan terhambat karena bagian penggajian harus mengumpulkan data pembayaran gaji karyawan terlebih dahulu.
- Perlu adanya database karyawan untuk menilai lama waktu bekerja karyawan untuk kenaikan gaji dan jabatan dan perkembangan SDM perusahaan dimasa mendatang.



Merancang sistem terkomputerisasi yang dapat dioperasikan dengan mudah (*user friendly*) untuk memberikan kemudahan dan ketepatan dalam mengkalkulasi jumlah gaji karyawan, mengurangi kompleksitas, serta memberi kemudahan dalam menghasilkan laporan yang terkait dengan penggajian. Sehingga kinerja karyawan di perusahaan B.O. lebih efektif.

Gambar 1
Rerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian studi kasus yang dilaksanakan dengan objek PT. B.O. yang bergerak pada bidang percetakan di Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan merancang sistem penggajian di perusahaan yang berkaitan dengan sistem, prosedur, serta fungsi-fungsi yang terkait di dalamnya agar dapat dilaksanakan pengendalian internal pada siklus penggajian.

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan pertama-tama menganalisis terlebih dahulu keadaan perusahaan dan sistem serta prosedur penggajian yang dilaksanakan dalam perusahaan. Selanjutnya setelah dilakukan analisis, maka akan dilaksanakan teknik-teknik dokumentasi dan pendesainan *interface* untuk sistem penggajian secara terkomputerisasi, sampai pada akhirnya akan dibuat bentuk laporan yang diperlukan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu dengan melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan secara langsung meliputi *job description*, struktur organisasi PT B.O., sistem dan prosedur penggajian yang ditetapkan perusahaan, serta hal-hal lain yang terkait dengan kegiatan penggajian di perusahaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder. Data diperoleh melalui wawancara dengan pimpinan perusahaan untuk memperoleh data yang meliputi contoh form kartu absensi, form slip gaji karyawan harian dan borongan dan form data upah, serta hal-hal lain yang terkait dengan kegiatan penggajian di perusahaan.

Alat dan Metode Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah daftar pertanyaan. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah:

1. Pengamatan awal untuk mengetahui sejauh mana penerapan sistem informasi akuntansi di terapkan dalam perusahaan.
2. Wawancara, melakukan tanya jawab dengan pihak internal perusahaan yang terkait, khususnya bagian akuntansi.
3. Dokumentasi, mengumpulkan laporan-laporan dan catatan-catatan yang mendukung penelitian ini, seperti form kartu absensi dan form slip gaji.

Teknik Analisis Data

Peneliti menganalisis sistem dan prosedur penggajian PT B.O. dengan:

1. Menganalisis struktur organisasi perusahaan serta dokumen yang terkait dengan sistem dan prosedur penggajian perusahaan apakah sudah menunjang terciptanya sistem dan prosedur penggajian yang baik dan memenuhi standar yang ditetapkan atau belum.
2. Menganalisis pemisahan tugas yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan prosedur penggajian.

3. Melakukan teknik-teknik dokumentasi dengan menggunakan diagram relasi entitas, pembuatan bagan alir (*flowchart*), dan diagram arus data.
4. Merancang pembuatan *master file* dan *transaction file* disertai dengan kardinalitas dengan menggunakan Ms. Access.
5. Merancang pembuatan formulir dokumen untuk me-*record* data yang dibutuhkan.
6. Merancang desain *interface* dengan Visual Basic yang akan ditampilkan dalam sistem penggajian secara terkomputerisasi sampai pada tampilan laporan-laporan yang akan dihasilkan nantinya.
7. Membuat batasan pengendalian atas akses bagi tiap pihak yang bersangkutan dalam pelaksanaan sistem penggajian di perusahaan.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Setiap perusahaan didirikan dengan visi dan misi, dimana perusahaan didirikan tidak untuk jangka pendek melainkan untuk jangka panjang. Oleh karenanya dibutuhkan sebuah sistem yang baik dan mantap untuk dapat menopang kelangsungan hidup perusahaan dan bahkan memantapkan eksistensi perusahaan. Begitu juga di PT. B.O., agar dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dan butuhnya sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal, diperlukan sebuah sistem penggajian yang baik agar tidak ada banyak kesalahan dalam penghitungan gaji karyawan dan buruh baik itu merugikan atau menguntungkan salah satu pihak. Maka dari itu, dilakukan analisis data kepada PT. B.O. untuk mengetahui kelemahan atau kekurangan pada sistem penggajian yang harus diperbaiki. Diharapkan dengan evaluasi ini akan mampu membantu mengatasi permasalahan yang terjadi di perusahaan.

Evaluasi Prosedur

Prosedur perhitungan gaji pada sistem lama tidak efektif, karena banyaknya golongan karyawan menyebabkan lamanya perhitungan gaji hingga membuat bukti kas keluar dan menyiapkan uang karyawan tetap (kurang lebih 4 hari). Akan tetapi dengan adanya sistem komputerisasi akan membantu mempercepat perhitungan gaji meskipun banyak golongan karena sistem akan menghitung secara otomatis gaji dan upah yang akan dibayarkan. Dimana yang tadinya kurang lebih 4 hari hanya dibutuhkan waktu 3 jam untuk melakukan perhitungan hingga membuat laporan dan menyiapkan uang.

Prosedur perhitungan upah buruh pada sistem lama yang hanya dapat dihitung hingga hari jumat, karena dengan sistem manual akan membutuhkan waktu 3 jam hanya untuk melakukan perhitungan jumlah upah buruh yang harus dibayarkan. Dengan adanya sistem komputerisasi akan membantu mempermudah perhitungan hingga hari sabtu karena waktu yang dibutuhkan untuk perhitungan hanya 50 menit dari perhitungan hingga cetak laporan dan menyiapkan uang untuk semua buruh.

Selain itu dengan menyarankan kebijakan untuk memberikan target penyelesaian kepada buruh sejumlah 400 dus pada hari sabtu dari pukul 08.00 hingga pukul 12.00 sedangkan untuk karyawan tetap perhitungan gaji untuk hari sabtu dilihat dari kehadiran karyawan tersebut dari jam masuk-jam pulang (Pk 08.00-Pk 13.00). Dengan penyelesaian perhitungan penggajian dan pengupahan yang tepat waktu, maka akan memicu produktivitas buruh dalam bekerja. Dan apabila buruh menyelesaikan lebih dari target yang diberikan untuk hari sabtu, maka jumlah kelebihan akan dimasukkan dan dihitung pada hari senin.

Prosedur perhitungan gaji dan upah dengan sistem komputerisasi akan meminimalisasi kesalahan dalam perhitungan gaji dan upah yang diberikan. Dimana kesalahan perhitungan tersebut akan menyebabkan kerugian atau keuntungan salah satu pihak, selain itu akan menyebabkan ketidaknyamanan kepada karyawan dan buruh. Perbedaan tanggal pembayaran yang berbeda antara karyawan dengan buruh juga menyebabkan terhambatnya laporan yang dihasilkan karena harus mengumpulkan data pembayaran gaji karyawan dan upah buruh. Dengan adanya sistem baru sekalipun tanggal penggajian yang berbeda laporan akan dengan cepat dihasilkan karena terdapat database yang menyimpan data pembayaran gaji karyawan dan upah buruh.

Prosedur perhitungan gaji dan upah membutuhkan input berkali-kali dalam menghasilkan laporan, seperti RAH, RSG, RSU, SG, dan SU. Sedangkan pada sistem komputerisasi akan mempercepat dalam menghasilkan laporan total pembayaran gaji bulanan karena hanya dengan sekali menginput maka akan menghasilkan laporan yang dibutuhkan. Serta dengan adanya database karyawan akan membantu manajemen dalam menilai kinerja, menentukan kenaikan jabatan dan kenaikan gaji serta perkembangan SDM perusahaan dimasa mendatang.

Evaluasi Dokumen

Dokumen-dokumen untuk penggajian pada perusahaan ini sudah cukup baik. Sudah mencakup informasi-informasi dan data yang bisa digunakan untuk menghasilkan keputusan bagi pemilik maupun pimpinan departemen yang bersangkutan.

Namun masih perlu disempurnakan lagi karena ada form data karyawan yang masih belum dimiliki oleh perusahaan dan untuk menunjang kebutuhan database sistem baru, maka kami mengusulkan form data karyawan yang dapat dilihat pada gambar 4.13. Selain itu beberapa rangkap dapat dikurangi (*paper less*), seperti rangkap RSG dan RSU yang dibuat oleh staff personalia dari 3 rangkap menjadi 2 rangkap, slip gaji dan upah yang dibuat oleh staff personalia dari 3 rangkap menjadi 2 rangkap, BKK yang dibuat oleh kasir dari 2 rangkap menjadi 1 rangkap. Sehingga

yang awalnya staff akuntansi biaya pabrikasi yang menerima rangkap RAH, RSG, RSU, dan BKK tidak lagi menerima rangkap tersebut, karena staff akuntansi biaya pabrikasi dapat melihat langsung dokumen tersebut melalui komputer.

Dengan adanya pengurangan rangkap mengakibatkan adanya pengurangan prosedur, struktur, dan tugas dari staff akuntansi biaya pabrikasi. Rangkap RAH, RSG, RSU dari staff personalia dan BKK dari kasir yang seharusnya diterima oleh staff akuntansi biaya pabrikasi tidak lagi diterima.

Analisis Kebutuhan Sistem

PT. B.O. sudah mulai mengalami kesulitan dalam sistem penggajian karyawan khususnya dalam hal perhitungan gaji, upah, serta membuat laporan yang dibutuhkan manajemen, sehingga dibutuhkan sebuah sistem baru yang bisa mengakomodasi kebutuhan perusahaan. Sistem yang baru harus bisa membantu PT. B.O. dalam hal:

a. Melengkapi laporan perusahaan

PT. B.O. membutuhkan sebuah sistem yang dapat melengkapi kebutuhan pembuatan laporan dengan cepat dan tepat sehingga dapat memudahkan pengambilan keputusan bagi pemilik perusahaan maupun bagi manajemen perusahaan. Pada sistem baru terjadi pengurangan rangkap (*paper less*) Rangkap RAH, RSG, RSU dari staff personalia dan BKK dari kasir yang seharusnya diterima oleh staff akuntansi biaya pabrikasi tidak lagi diterima.

b. Pengurangan kesalahan dan ketidaktepatan perhitungan gaji

PT. B.O. dalam mewujudkan tujuannya mengurangi kesalahan dan ketidaktepatan waktu untuk menghitung gaji karyawan dan upah buruh, perlu sebuah sistem yang bisa membantu menghitung gaji karyawan dan upah buruh dengan cepat dan benar. Pada sistem baru proses dilakukan dengan 1x input sehingga menghindari kesalahan, perhitungan dapat dilakukan dengan cepat dan benar. Selain itu upah buruh yang awalnya hanya dapat dihitung hingga jumat sekarang dapat dihitung hingga sabtu.

Pengendalian Akses

Pengendalian akses pada perusahaan sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi untuk memperkuat pengendalian internal perusahaan dibutuhkan pengendalian akses pada sistem baru, seperti penghapusan data dari database tidak dapat dilakukan oleh staff personalia akan tetapi hanya dapat dilakukan oleh manajer, karena saat tombol hapus pada interface staff personalia akan mati, sehingga tombol hapus tidak dapat digunakan. Sistem komputerisasi ini membutuhkan administrator sistem, dimana pada PT. B.O. administrator sistemnya adalah manajer personalia.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penggunaan sistem manual pada PT. B.O. memiliki keterbatasan, seperti:

1. Lamanya waktu perhitungan gaji yang dikarenakan kompleksitas golongan pada PT. B.O.
2. Perhitungan upah buruh yang dapat dihitung pada sistem lama hingga hari jumat, sehingga buruh kurang terpacu dalam produktivitasnya.
3. Terdapatnya risiko kesalahan perhitungan gaji yang diberikan dimana akan merugikan atau menguntungkan salah satu pihak.
4. Tidak adanya database karyawan, sehingga manajemen akan sulit untuk menentukan lama waktu bekerja karyawan sebagai bahan pertimbangan kenaikan gaji dan jabatan.

Dengan adanya keterbatasan dari sistem manual yang sedang berjalan maka PT. B.O. memerlukan sistem yang dapat menjawab keterbatasan, seperti:

1. Sistem yang dapat menghitung dengan cepat dan benar dengan kompleksitas golongan yang ada.
2. Sistem yang dapat menghitung upah buruh hingga sabtu, sehingga dapat memicu produktivitas buruh.
3. Sistem yang hanya dengan 1x input dapat menghitung untuk banyak laporan, sehingga meminimalisasi kesalahan dalam perhitungan.
4. Sistem yang memiliki database, sehingga manajemen dapat mengetahui lama bekerja karyawan sebagai bahan pertimbangan kenaikan gaji dan jabatan, serta mendukung perkembangan SDM perusahaan dimasa mendatang.

REFERENSI

- Arif., 2010, *Pengembangan Sistem Informasi Penggajian Pegawai Pada PUSLITBANG Sda Balai Sabo Yogyakarta*, STMIK AMIKOM Yogyakarta.
- Azhar Susanto, dan La Midjan., 2003, *Sistem Informasi Akuntansi 1*, Edisi Keenam : Lembaga Informasi Akuntansi.
- Bodnar, Goerge H. dan Hopwood, William S., 2006, *Sistem Informasi Akuntansi* Terjemahan oleh Amir Abadi Yusuf, 2007, Edisi 9. Yogyakarta : ANDI.
- Hall, J.A., 2001, *Sistem Informasi Akuntansi* Terjemahan oleh Jusuf, A.A., 2008, Salemba Empat, Jakarta.
- Husein, Umar., 2003, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Cetakan pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia. (<http://www.ibii.ac.id/node/21/0025>), diunduh 20 September 2011).

- Jogiyanto, H.M. 2005. *Analisis & Disain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI OFFSET.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia., 2005, Balai Pustaka.
- Krismiaji., 2006, *Sistem Informasi Akuntansi*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN. (http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/435/jbptunikompp-gdl-adittianim-21719-2-unikom_a-i.pdf, diunduh 21 September 2011).
- Mulyadi., 2006, *Sistem Akuntansi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- _____, 2007, *Sistem Akuntansi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rizal dan Rio., 2010, *Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian di PT. Gunungputri Agranusa Dengan Menggunakan Microsoft Visual Basic 6.0 Dan SQL Server 2000 Berbasis Client Server*, Universitas Komputer Indonesia.
- Romney dan Steinbart., 2004, *Accounting Information System* Terjemahan oleh Fitriasari dan Dany, New Jersey : Prentice Hall.
- Widjajanto, Nugroho . 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti : Erlangga.