

Analisis Sistem Informasi Akuntansi Atas Siklus Manajemen SDM & Penggajian Pada Pizza Hut Wailela Ambon

Thania Olvanda Tebiary¹⁾, Amiyati Budiman²⁾, Anggryani leumara³⁾, Nindi⁴⁾,
Giofany monik Luhukay⁵⁾

¹⁻⁵Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura, Indonesia
*e-mail : tebiarythania@gmail.com¹ amiyatibudiman44@gmail.com²
anggrianileumara06@gmail.com³ ninddiii@gmail.com⁴ giofanyluhukay@gmail.com⁵

Abstrak

Pengabdian ini dilakukan melalui metode wawancara langsung pada tanggal 6 Mei 2025 bersama Bapak Hasfan Nurdin selaku Manajer Operasional di Pizza Hut Wailela Ambon. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memahami secara lebih mendalam pelaksanaan siklus Sumber Daya Manusia (SDM) dan sistem penggajian yang berlaku di restoran tersebut. Materi wawancara mencakup proses rekrutmen, seleksi, pelatihan karyawan, evaluasi kinerja, serta mekanisme penggajian. Hasil wawancara menunjukkan bahwa Pizza Hut Wailela Ambon menjalankan siklus SDM secara berkelanjutan mulai dari perekrutan hingga penilaian kinerja, dengan sistem penggajian yang disesuaikan dengan ketentuan perusahaan pusat. Komponen penggajian meliputi gaji pokok, tunjangan, dan insentif berdasarkan hasil kerja. Wawancara ini mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM dan penggajian di Pizza Hut Ambon berjalan secara terstruktur dan mendukung kelancaran operasional restoran.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Siklus Manajemen SDM, Penggajian

Abstract

This Community Service was carried out through a direct interview on May 6 2025 with Mr. Hasfan Nurdin, Operational Manager of Pizza Hut Wailela Ambon. The purpose of the interview is to find out more about the implementation of the Human Resources (HR) cycle and payroll systems in restaurants. Interviews cover recruitment, employee selection, training, performance evaluation, and payroll procedures. The interview results show that Pizza Hut Wailela Ambon implements a continuous HR cycle from recruitment to performance appraisal, with a salary system that is in line with central company policy. Payroll components include basic salary, allowances and performance-based incentives. This interview shows that HR management and payroll at Pizza Hut Ambon are structured and support the effectiveness of restaurant operations.

Keywords: Accounting Information System, HR Management Cycle, Payroll

1. PENDAHULUAN

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) menurut Romney dan Steinbart (2018) adalah sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan keuangan maupun operasional. SIA tidak hanya mencakup aktivitas pencatatan transaksi, tetapi juga

mencakup proses perencanaan, pengendalian, dan pelaporan kinerja organisasi. SIA memiliki enam komponen utama: Formulir (Source Document), Jurnal, Buku Besar, Laporan Keuangan, Sistem Pengendalian Internal dan Prosedur.

Siklus utama dalam SIA terdiri dari: Siklus Pendapatan, Siklus Pengeluaran, Siklus Produksi, Siklus Pelaporan Keuangan dan Siklus Sumber Daya Manusia dan Penggajian (HRM/Payroll Cycle). Siklus SDM dan penggajian mencakup seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Menurut Romney dan Steinbart (2018), siklus ini meliputi: perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, perhitungan kompensasi (gaji, bonus, tunjangan), dan pemutusan hubungan kerja. Siklus ini krusial karena menyangkut efektivitas tenaga kerja yang merupakan aset penting organisasi.

Lokasi penelitian dilakukan di Pizza Hut Wailela Ambon, Provinsi Maluku, yang dipilih karena beberapa pertimbangan antara lain akses Data: Peneliti mendapat izin langsung untuk observasi dan wawancara, struktur Operasional: Cabang ini dikelola aktif dengan alur SDM yang dapat dianalisis. Konteks Daerah Terpencil: Memberikan perspektif berbeda dari cabang di kota besar mengenai adaptasi sistem SDM dan penggajian dalam keterbatasan sumber daya. Pemilihan lokasi ini relevan dengan topik siklus SDM dan penggajian, karena dalam kondisi operasional yang khas seperti di Wailela, sistem yang berjalan mencerminkan sejauh mana penerapan SIA dalam lingkungan yang menantang.

Menurut Shelly, Cashman, dan Rosenblatt (2003), DFD adalah alat analisis yang digunakan untuk memodelkan proses bisnis dan aliran data dalam sistem. DFD memberikan gambaran visual tentang: Aliran data antar proses dan entitas eksternal, Penyimpanan data (data store), titik kontrol informasi. Tujuan DFD antara lain, menjelaskan secara visual bagaimana data bergerak, menggambarkan interaksi antara komponen sistem, memudahkan pemahaman sistem dan memberikan dasar untuk merancang, mengembangkan dan memperbaiki sistem. Manfaat DFD adalah bisa memperjelas pemahaman aliran data, memudahkan identifikasi masalah dan kebutuhan, membantu pengembangan system/solusi, dan memfasilitasi komunikasi antara user dan pengembangan system, DFD memfasilitasi pemahaman terhadap sistem yang dianalisis oleh semua pihak, termasuk non-teknis, dan menjadi dasar dalam pengembangan sistem informasi baru. Dalam konteks PKM ini, DFD digunakan untuk memetakan dan menganalisis proses-proses utama dalam siklus manajemen SDM dan penggajian di Pizza Hut Wailela Ambon, sehingga memberikan representasi sistem yang lebih terstruktur dan terukur. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam pengabdian ini adalah bagaimana prosedur sistem informasi akuntansi atas siklus manajemen SDM & Sumber daya manusia pada Pizza Hut Wailela Ambon

2. METODE

Tempat pengabdian adalah tempat yang digunakan untuk mengambil data. Pengabdian ini dilakukan pada Pizza Hut yang berlokasi di Jl. Ir. Putuhena, Kel. Wailela, Kec. Tlk. Ambon, Kota Ambon, Maluku pada 6 Mei 2025. Metode pengabdian ini dilakukan dengan metode wawancara karena dapat memberikan informasi yang akurat mengenai sistem informasi akuntansi bagian manajemen SDM & Penggajian pada Pizza Hut Ambon

2.1. Teknik pengumpulan data

1. Meminta Persetujuan

Tahap pertama adalah meminta persetujuan dari pihak Pizza Hut untuk melakukan pengabdian yang dimaksud

2. Wawancara

Setelah disetujui, wawancara dilakukan untuk mengetahui data dan upaya memperoleh data yang akurat dan sumber data yang tepat. Dalam pengabdian ini penulis mewawancarai manajer Pizza Hut.

3. Dokumentasi

Dokumentasi sangat penting karena dapat menambah informasi dan pengetahuan yang disampaikan oleh manajer. Adapun dokumentasi pada pengabdian ini berupa rekaman suara saat proses wawancara serta foto bersama

2.2. Analisis Data

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan sepanjang pengabdian berlangsung sejak wawancara awal, wawancara mendalam sampai data yang diperlukan telah terpenuhi.

2. Reduksi Kata

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencarinya bila diperlukan.

3. Penyajian Data

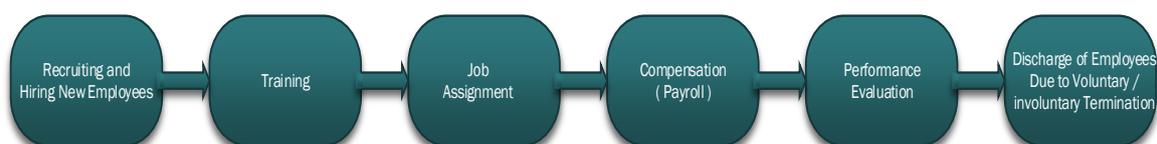
Dalam penelitian kualitatif, penyajian data berbentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks naratif

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dan verifikasi dalam konteks pengabdian, khususnya metode kualitatif, adalah proses akhir analisis data yang melibatkan menyimpulkan makna atau arti dari data, kemudian mengecek kembali kesimpulan tersebut dengan data yang ada untuk memastikan validitas dan konsistensi dengan temuan di lapangan.

3. PEMBAHASAN

3.1. Human Resource Management (HRM)



Gambar 1. HRM

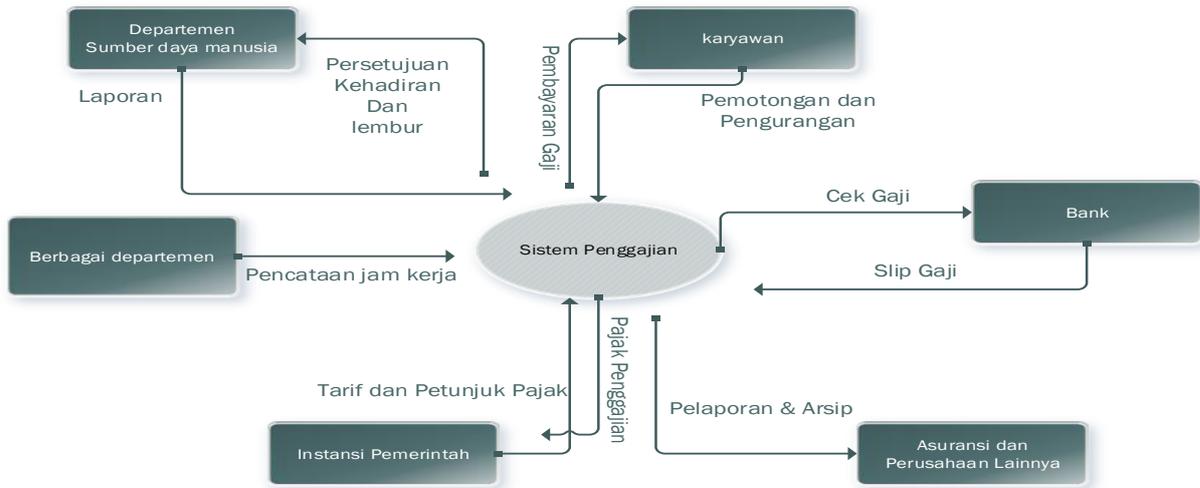
Human Resource Management (HRM) merupakan salah satu elemen paling vital dalam operasional sebuah perusahaan jasa, khususnya restoran cepat saji seperti Pizza Hut. Berdasarkan hasil pengabdian yang dilakukan melalui wawancara langsung dengan Manajer Operasional Pizza Hut Wailela Ambon pada 6 Mei 2025, dapat disimpulkan bahwa siklus manajemen SDM dan sistem penggajian telah berjalan dengan struktur yang sistematis dan relevan dengan kondisi lokal. Hal ini menunjukkan adanya penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang tidak hanya mencakup aspek pencatatan keuangan, tetapi juga integrasi dengan fungsi manajemen tenaga kerja.

Dalam konteks perekrutan, ditemukan bahwa cabang Pizza Hut di Wailela memiliki keleluasaan untuk melakukan perekrutan secara mandiri. Hal ini disebabkan oleh letak geografis Wailela yang termasuk dalam kategori daerah remote (terpencil), sehingga tidak berada dalam cakupan langsung sistem rekrutmen pusat. Oleh karena itu, manajer cabang bekerja sama dengan karyawan untuk menyusun materi dan proses rekrutmen. Proses ini dilakukan dengan dua cara: melalui internal perusahaan, di mana karyawan lama menginformasikan adanya lowongan, dan melalui penyerapan dari pihak pemerintah daerah yang mengusulkan dibukanya kesempatan kerja. Strategi ini menunjukkan adaptasi perusahaan terhadap lingkungan sekitar serta bentuk kontribusi sosial terhadap komunitas lokal.

Penempatan kerja (job assignment) ditentukan berdasarkan hasil evaluasi kemampuan dan minat karyawan. Proses ini dilakukan secara selektif dan objektif untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan bidang yang dikuasai. Setelah ditempatkan, mereka akan terus dievaluasi melalui sistem komunikasi dua arah antara manajer dan karyawan. Evaluasi ini bersifat partisipatif, menekankan pentingnya rasa saling percaya dan penghargaan dalam tim. Sistem ini memperkuat iklim kerja yang sehat dan produktif.

Pizza Hut Wailela juga menerapkan mekanisme pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan prosedur. Pengunduran diri biasanya disebabkan oleh alasan kebutuhan pribadi, sementara pemecatan dilakukan karena pelanggaran berat seperti penipuan (fraud) atau pencurian. Prosedur ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam menjaga disiplin dan integritas di lingkungan kerja.

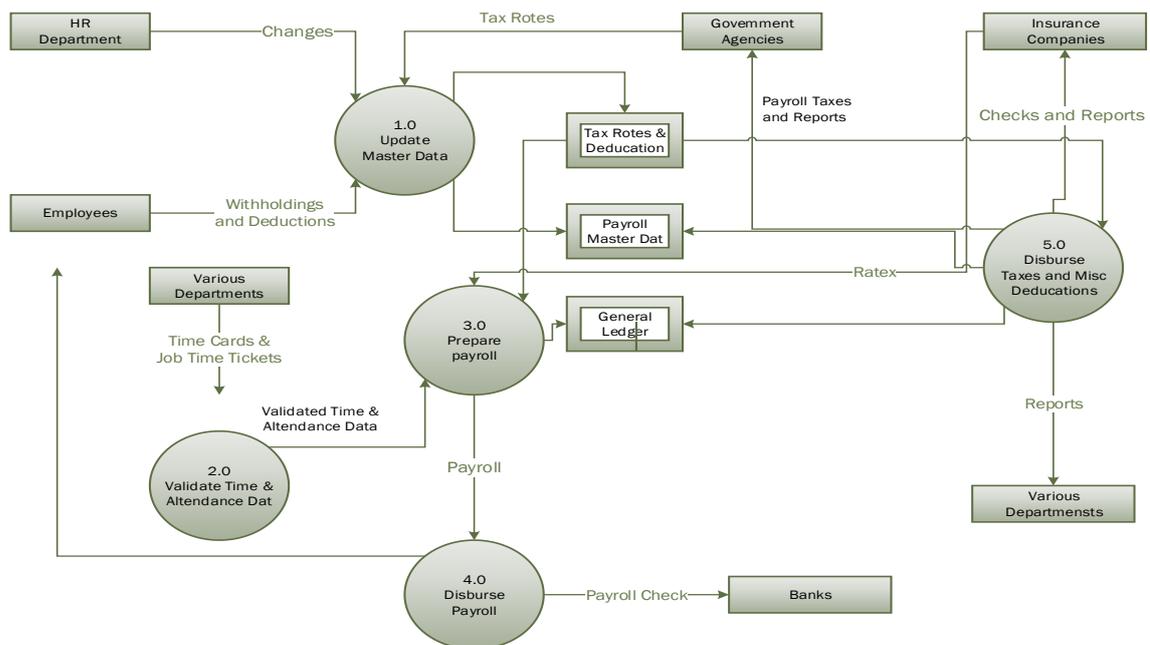
Bagian paling signifikan dari siklus ini adalah proses penggajian, yang menunjukkan integrasi langsung antara manajemen SDM dan Sistem Informasi Akuntansi. Secara visual, proses ini divisualisasikan dalam bentuk Data Flow Diagram (DFD) level konteks dan level 0.



Gambar 2. DFD Level Kontek

Proses penggajian dimulai dari pencatatan jam kerja karyawan melalui sistem fingerprint atau aplikasi absensi. Data kehadiran kemudian diverifikasi oleh supervisor yang bertanggung jawab menyetujui jam kerja, cuti, dan lembur.

Data yang sudah divalidasi kemudian dikirim ke bagian HR atau penggajian untuk dilakukan proses perhitungan gaji. Komponen gaji yang diperhitungkan meliputi gaji pokok, tunjangan, lembur, serta potongan seperti pajak, BPJS, dan denda jika ada pelanggaran. Gaji karyawan dibayarkan melalui transfer ke rekening masing-masing, dan slip gaji dikirimkan melalui email atau sistem internal. Selain itu, laporan penggajian juga disusun untuk keperluan audit dan perpajakan, baik dalam bentuk digital maupun fisik.



Gambar 3. DFD Level 0

Proses pengelolaan penggajian dimulai dengan pembaruan data master, yang mencakup pengumpulan, pembaruan, dan verifikasi data karyawan yang diperlukan untuk penggajian. Hal ini meliputi perubahan status karyawan, kenaikan gaji, perubahan posisi atau jabatan, serta perubahan pemotongan gaji dan informasi relevan lainnya. Selanjutnya proses validasi data waktu dan kehadiran dilakukan untuk memastikan keakuratan data yang diperoleh dari sistem pencatatan waktu dan kehadiran, log aktivitas, serta verifikasi silang. Manfaat dari validasi ini adalah untuk meningkatkan akurasi penggajian, efisiensi administrasi, evaluasi kinerja, dan pemenuhan hukum. Setelah data divalidasi, langkah berikutnya adalah menyiapkan perhitungan gaji berdasarkan informasi yang telah dijalankan. Setelah perhitungan selesai, gaji karyawan akan diselesaikan melalui transfer bank atau cek. Terakhir, perusahaan juga bertanggung jawab untuk membayarkan pajak dan potongan lainnya kepada pihak yang berwenang, memastikan bahwa semua kewajiban keuangan dipenuhi dengan tepat.

Sistem ini menunjukkan bahwa Pizza Hut Wailela telah menjalankan siklus manajemen SDM dan penggajian secara digital dan terstruktur. Meski tidak sepenuhnya otomatis, terutama dalam validasi kehadiran dan keputusan strategis SDM, sistem ini cukup efektif dalam mendukung operasional harian restoran. Hal ini sekaligus membuktikan bahwa penerapan SIA tidak hanya berlaku di perusahaan besar di kota besar, tetapi juga dapat diadaptasi dengan baik di cabang-cabang yang berada di wilayah dengan keterbatasan sumber daya, seperti Wailela, Ambon.

3.2. Analisis Kelemahan

Meskipun sistem manajemen SDM dan penggajian di Pizza Hut Wailela Ambon sudah berjalan dengan cukup baik, masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Validasi kehadiran dan lembur masih dilakukan secara manual oleh supervisor, yang dapat memunculkan risiko keterlambatan atau ketidaktepatan data. Selain itu, proses rekrutmen yang dilakukan mandiri oleh cabang tanpa keterlibatan langsung dari pusat berisiko menimbulkan perbedaan standar kualitas karyawan. Sistem pelatihan dan evaluasi juga belum sepenuhnya terdokumentasi secara digital, sehingga menyulitkan dalam pelacakan kinerja secara akurat. Di sisi lain, meskipun slip gaji dikirim secara elektronik, belum ada informasi yang menunjukkan adanya sistem keamanan dan backup data yang kuat, yang penting terutama di wilayah dengan keterbatasan infrastruktur seperti Wailela.

3.3. Analisis Kelebihan

Sistem manajemen SDM dan penggajian di Pizza Hut Wailela Ambon memiliki beberapa kelebihan yang mendukung operasional restoran secara efektif. Salah satu keunggulannya adalah proses penggajian yang sudah terstruktur dan terjadwal, termasuk pencatatan jam kerja menggunakan sistem fingerprint serta pengiriman slip gaji secara elektronik. Selain itu, pelatihan karyawan yang diberikan mencakup aspek teknis dan non-teknis, seperti pelayanan pelanggan, manajemen waktu, hingga keselamatan kerja, yang menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan SDM. Proses evaluasi kinerja yang berbasis komunikasi dua arah juga menjadi nilai tambah, karena mendorong partisipasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang saling menghargai. Di samping itu, cabang Wailela juga mampu beradaptasi dengan kondisi lokal melalui sistem

rekrutmen mandiri yang melibatkan masyarakat sekitar, sehingga memperkuat peran sosial perusahaan di daerah terpencil.

3.4. Dokumentansi



Gambar 4. Foto Bersama Manajer Pizza Hut Wailela Ambon



Gambar 5. Foto Saat Wawancara Dengan Manajer Pizza Hut Wailela Ambon

4. KESIMPULAN

Sistem informasi digunakan untuk membantu perusahaan untuk meningkatkan aktivitas perusahaan yang mana ditujukan untuk memperkuat persaingan perusahaan. Siklus manajemen SDM dan penggajian memiliki fungsi utama untuk mengelola seluruh proses terkait karyawan, mulai dari rekrutmen hingga pemutusan hubungan kerja, serta memastikan proses penggajian berjalan lancar dan sesuai dengan aturan. Fungsi-fungsi ini meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan penggajian, serta pemutusan hubungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

Mujiyadi. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. 2018. *Accounting Information Systems*. 14th ed. Pearson Education.
- Shelly, G. B., Cashman, T. J., & Rosenblatt, H. J. 2003. *Systems Analysis and Design*. 5th ed. Boston: Course Technology