

PENGEMBANGAN SISTEM PENGELOLAAN KEUANGAN KEPEGAWAIAN UNIVERSITAS ATMA JAYA MAKASSAR

Ridnaldy Yuniur Carolus

Prodi Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Atma Jaya Makassar
Alamat e-mail: ridnaldyrpl@gmail.com

ABSTRACT

The main goal of this thesis is to develop formerly made into one systems and integrating with a financial system UAJM to be a system that can support the process financial management and employment can help improve performance in personalia to managing personnel at the University of Atma Jaya Makassar.

Keywords: *Management, Personalia, The Financial System, University.*

1. PENDAHULUAN

Salah satu poin dalam penilaian sebuah institusi perguruan tinggi adalah tersedianya sistem informasi yang mendukung penyelenggaraan program-program dalam perwujudan visi, penyelenggaraan misi, dan pencapaian tujuan perguruan tinggi. Sistem pengelolaan informasi mencakup pengelolaan masukan, proses, dan keluaran informasi, dengan memanfaatkan teknologi informasi dan pengetahuan untuk mendukung penjaminan mutu penyelenggaraan akademik perguruan tinggi. Selain sistem informasi akademik, sebuah universitas harus memiliki sistem informasi yang menangani keuangan, kepegawaian, sarana dan prasarana serta pengarsipan persuratan.

Sistem keuangan kepegawaian merupakan cara untuk mengelola keuangan dalam instansi dengan baik dan benar berdasarkan kaidah perhitungan. Sistem keuangan banyak dimanfaatkan pada instansi perguruan tinggi, pemerintah serta pada perusahaan karena pegawai merupakan aset penting dalam sebuah instansi yang perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai serta membawa perbaikan kinerja suatu instansi secara keseluruhan.

Pengelolaan keuangan yang baik harus memiliki pengendalian control (internal control) yang dimana melibatkan pihak yang bertanggung jawab agar dapat melakukan pengawasan, hal ini dikarenakan data yang berkaitan dengan keuangan merupakan data yang sensitif dalam suatu instansi sehingga dengan adanya internal control ini dapat

mengurangi kesalahan (human error) dan kolusi yang membuat proses keuangan yang berjalan menjadi tidak sempurna.

Universitas Atma Jaya Makassar (UAJM) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Makassar yang telah menerapkan internal control tersebut dalam pengelolaan keuangan yang berjalan saat ini, UAJM juga memiliki jumlah pegawai yang besar yang meliputi pegawai fungsional (dosen) dan pegawai struktural. Agar memudahkan pengolahan informasi kepegawaian maka dibutuhkan suatu sistem pengelolaan keuangan kepegawaian.

Saat ini telah ada penelitian yang dirancang oleh Paembonan (2013) yang berjudul "Rekayasa Sistem Keuangan Kepegawaian Pada Universitas Atma Jaya Makassar". Pada sistem tersebut tidak dapat diimplementasikan karena memiliki kekurangan dimana sistem tersebut tidak memiliki internal control yang melibatkan persetujuan pihak yang bertanggung jawab dalam pemberian gaji pokok pegawai, gaji fungsional untuk dosen serta gaji struktural sehingga rentan terjadi kesalahan dalam mengelola gaji pegawai, sistem ini juga tidak dapat mengelola data pensiun pegawai UAJM berupa laporan pegawai yang akan pensiun dan pemberian penghargaan pengabdian kepada pegawai pensiun.

Kepegawaian UAJM masih menggunakan aplikasi Microsoft office dalam mengelola data pegawai, hal ini yang menjadi kendala karena banyaknya waktu yang digunakan untuk dapat memproses laporan – laporan keuangan bagi pegawai serta rincian data pegawai yang telah

memenuhi untuk dapat melakukan pengurusan kenaikan gaji berkala (KGB) dan kenaikan golongan/pangkat.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis mengembangkan sistem pengelolaan keuangan kepegawaian yang dapat mengatasi permasalahan keterbatasan pada sistem keuangan sebelumnya sehingga sesuai dengan kebutuhan tata kelola pada Universitas Atma Jaya Makassar (UAJM).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pegawai

Pegawai adalah setiap orang yang menyumbangkan jasanya kepada suatu badan usaha baik kepada badan usaha pemerintah (pegawai negeri sipil) maupun kepada badan usaha swasta (pegawai swasta).

2.1.1 Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai negeri adalah mereka yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan undang-undang yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negara atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan undang-undang dan digaji menurut peraturan yang berlaku.

a. Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas pengabdian pegawai. Kenaikan pangkat dimaksudkan sebagai dorongan untuk lebih meningkatkan pengabdian. Berdasarkan UU No. 43 tahun 1999 Pasal 18, pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Untuk lebih menjamin obyektifitas dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat, maka perlu ditentukan syarat kenaikan pangkat yakni prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, jabatan, latihan jabatan dan syarat obyektif. Dalam setiap organisasi yang sehat, maka makin tinggi pangkat, makin terbatas jumlahnya, oleh sebab itu Pegawai yang mempunyai kemungkinan untuk mencapai pangkat tinggi itu makin terbatas pula.

b. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

c. Jabatan Struktural

Pengangkatan Pegawai dalam jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier pegawai dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku. Pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

d. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai merupakan penilaian yang dilakukan secara periodik pelaksanaan pekerjaan dari seorang pegawai dengan tujuan agar dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh seorang pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja pegawai ini dilaksanakan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Unsur-unsur yang dinilai yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

e. Gaji Pegawai

Menurut Hasibuan (2002) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya

setiap pegawai negeri beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya sehingga dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

2.1.2 Pegawai Swasta

Pegawai swasta adalah pegawai yang bekerja pada instansi yang digaji langsung oleh instansi yang bersangkutan menurut standar penggajian yang telah ditetapkan, golongan atau pangkat, tunjangan, dan jabatan fungsional dan struktural yang diemban.

Pajak Penghasilan (PPH) adalah pajak penghasilan dikenakan terhadap subjek pajak atas penghasilan yang diterimanya atau diperolehnya dalam tahun pajak. Subjek pajak tersebut dikenai pajak apabila menerima atau memperoleh penghasilan, yang dalam undang-undang disebut sebagai wajib pajak. Wajib pajak dikenai pajak atas penghasilan yang diterima atau diperolehnya selama satu tahun pajak atau dapat pula dikenai pajak penghasilan dalam bagian tahun pajak apabila kewajiban pajak dan subjektifnya dimulai atau berakhir dalam tahun pajak.

Peraturan Pemerintah yang mengatur pejak tersebut adalah Nomor 68 Tahun 2009 dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 16/PMK.03/2010 Tentang Tata Cara Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua, Dan Jaminan Hari Tua Yang Dibayarkan Sekaligus

2.2 Kepegawaian

Kepegawaian adalah seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kepentingan pegawai. Dalam penjelasan umum Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kepegawaian adalah segala hal yang berhubungan dengan kedudukan, kewajiban hak dan pembinaan pegawai negeri.

2.3 Sistem Keuangan Kepegawaian

Sistem keuangan kepegawaian merupakan seluruh kegiatan yang berhubungan dengan pegawai yang berfungsi menjalankan kebijakan dalam bidang ekonomi untuk melakukan segala kegiatan yang berhubungan dengan keuangan yang sedang berlangsung.

Sistem keuangan kepegawaian memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada seluruh pegawai yang ada karena sistem keuangan kepegawaian merupakan aset penting penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan keuangan pegawai yang baik dalam lingkup kecil dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dalam lingkup yang lebih besar dan dapat juga membawa perbaikan kinerja suatu instansi secara keseluruhan.

2.4 Tugas Kepegawaian

Dalam menjalankan tugasnya setiap pegawai memiliki tugas masing-masing sehubungan dengan tanggung jawab terhadap Universitas, fungsi tugas tersebut terbagi sebagai berikut:

- a. Wakil Rektor II
- b. Bagian kepegawaian
- c. Bagian Keuangan
- d. Dekan yang berhubungan dengan kepegawaian

2.5 Sistem Keuangan Kepegawaian Universitas Atma Jaya Makassar

Sistem keuangan kepegawaian Universitas Atma Jaya berperan untuk membantu pegawai untuk mengetahui informasi yang berhubungan dengan hak pribadi pegawai.

- a. Kenaikan Gaji Berkala dan Kenaikan Golongan

Pegawai yang telah memenuhi untuk mendapatkan kenaikan gaji berkala (KGB) dan kenaikan golongan dapat diusulkan oleh tiap Fakultas atau Unit kepada Rektor, kemudian dilanjutkan kepada Wakil Rektor II, dan diperiksa kemudian pada bagian personalia. Di bagian personalia, data pegawai tersebut lalu diperiksa menurut tanggal terakhir kenaikan gaji berkala pegawai dan kenaikan golongan diperiksa menurut

lama pegawai berada pada golongannya, nilai DP3 2 tahun terakhir dan angka kredit yang telah dikumpulkan. Jika telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, maka pegawai tersebut dapat mengurus kenaikan gaji berkala dan kenaikan golongan. Bagian Personalia kemudian membuat surat kenaikan kenaikan gaji berkala dan kenaikan golongan yang akan diserahkan kepada Wakil Rektor II dan dilanjutkan kepada Rektor, kemudian diteruskan kepada Yayasan untuk dibuatkan surat keputusan kenaikan gaji berkala atau kenaikan golongan yang kemudian di teruskan ke Rektor, Wakil Rektor II dan kemudian di serahkan ke BAUK, Personalia, Fakultas atau Unit. Persyaratan berkas yang dibutuhkan untuk memenuhi golongan adalah data penelitian, surat keterangan mengajar, pengabdian ke masyarakat (surat tugas dan surat keterangan) sesuai dengan aturan pemerintah, surat keputusan dari yayasan (kenaikan golongan) dan surat keputusan dari kopertis (kenaikan pangkat golongan). Untuk pengaturan pangkat atau jabatan maksimum diatur dalam Peraturan Pokok Kepegawaian Universitas Atma Jaya Makassar Pasal 28. Kenaikan gaji berkala dilakukan dalam 2 tahun, kenaikan golongan dilakukan setiap 2 tahun untuk pegawai edukatif dan 4 tahun untuk pegawai non edukatif.

- b. Pegawai Edukatif dan Non-Edukatif
 Pegawai edukatif adalah semua pegawai yang melakukan kegiatan pembelajaran kepada Mahasiswa yang dibagi 4 menurut statusnya yaitu tenaga edukatif yayasan, tenaga edukatif kopertis, tenaga edukatif kontrak, dan tenaga edukatif lepas. Untuk manajemen data pegawai yang diperlukan adalah NIP, nama, tempat dan tanggal lahir, agama, pendidikan terakhir, usia, jabatan akademik, golongan, jenis kelamin, bidang studi, status dosen, dan tanggungan. Pegawai non edukatif adalah pegawai yang melakukan kegiatan dalam rangka memperlancar kegiatan pembelajaran yang dibagi menjadi pegawai harian, pegawai kontrak dan pegawai tetap. Untuk manajemen data yang diperlukan sama

dengan tenaga edukatif namun tidak memerlukan bidang studi dan status dosen.

- c. Penggajian Pegawai Edukatif dan Non-Edukatif

Pengolahan data keuangan untuk menghitung gaji pegawai adalah dengan menjumlahkan gaji pokok, tunjangan anak, tunjangan istri, tunjangan beras dan dana hari tua (DHT). Di mana tunjangan anak diperoleh dari 2% dari besar gaji pokok dan hanya berlaku bagi pegawai laki-laki yang telah memiliki status nikah. Tunjangan beras besarnya disesuaikan dengan tahun anggaran. Dana hari tua (DHT) diperoleh dari 14% dari gaji pokok dan diserahkan ke Konferensi Wali Gereja (KWI) di mana 7% dibayar oleh pegawai yang bersangkutan dan 7% dibayar oleh Yayasan. Bagi pegawai kontrak, gaji pokok yang diperoleh sebesar 80% dari tabel gaji (dari tahun ke 0 dari tabel gaji). Bagi pegawai kopertis, gaji pokok yang diperoleh hanya sebesar 15% dari tabel gaji dan tidak memperoleh tunjangan. Bagi pegawai harian dibayar per hari (dengan total 25 hari kerja per bulan) dan tidak dikenakan pajak penghasilan. Bagi pegawai yang menduduki jabatan struktural dan fungsional mendapatkan tunjangan struktural dan fungsional.

- d. Tunjangan Transportasi

Tunjangan transport merupakan tunjangan yang diberikan oleh Universitas Atma Jaya Makassar kepada seluruh pegawai sesuai dengan kehadirannya. Besarnya tunjangan ditentukan oleh Universitas dan perhitungannya adalah mengkalikan besarnya tunjangan transport dengan kehadiran pegawai.

- e. Dana Hari Tua

Dana Hari Tua (DHT), merupakan dana yang disiapkan oleh Universitas Atma Jaya Makassar apabila pegawai telah pensiun. Dana ini dipotong dari gaji pokok sebesar 7% dan dibayarkan oleh yayasan sebesar 7% jadi total dht yang didapatkan dari satu bulan gaji adalah sebesar 14%.

- f. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya diberikan kepada seluruh pegawai yang bekerja pada

Universitas Atma Jaya Makassar satu tahun sekali dengan tunjangan yang ditetapkan oleh Universitas Atma Jaya Makassar.

- g. PPh pada Universitas Atma Jaya Pajak penghasilan dikenakan apabila gaji yang diterima oleh pegawai telah memenuhi target kena pajak yang telah diatur oleh yaysan yaitu sebesar Rp. 1.250.000,- dan pegawai dikenakan pajak sebesar 5 % dari total gaji apabila memiliki ASKES dan 6% jika tidak memiliki.

2.6 Pengendalian Internal

Pengendalian Internal (Internal Control) adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktivas dan menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya (Krismiaji. 2010).

2.7 Tujuan Pengendalian Internal

Pengendalian internal yang dirumuskan pada suatu perusahaan harus mempunyai beberapa tujuan, sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh (Mardi, 2011), maka dapat dirumuskan tujuan dari pengendalian internal, yaitu:

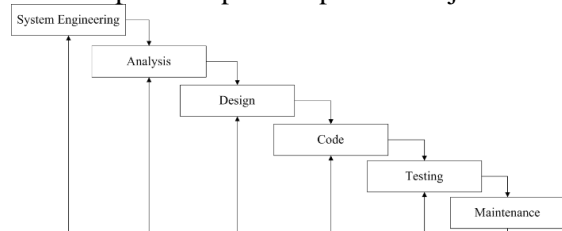
1. Menjaga keamanan harta milik perusahaan.
2. Memeriksa ketelitian dan kebenaran informasi akuntansi.
3. Meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.
4. Membantu menjaga kebijakan manajemen yang telah ditetapkan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian eksploratif, yaitu suatu penelitian untuk mengemukakan masalah dengan mengumpulkan data penyajian data yang tujuannya menggambarkan karakteristik suatu keadaan atau objek penelitian dan mengambil suatu kesimpulan dan pembahasan yang telah dilakukan untuk pengembangan sistem pengelolaan keuangan kepegawaian Universitas Atma Jaya Makassar.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode perancangan waterfall, Metode Waterfall adalah model yang dikembangkan untuk pengembangan

perangkat lunak, membuat perangkat lunak. Model berkembang secara sistematis dari satu tahap ke tahap lain seperti air terjun.



Gambar 1. Model Waterfall (Hawkey, 2011)

- a. *System Engineering Analysis*
Pada tahap ini penulis menentukan kebutuhan yang akan digunakan dari sistem kepegawaian sebelumnya agar dapat mengetahui permasalahannya agar dapat digunakan untuk pengembangan sistem pengelolaan keuangan kepegawaian UAJM.
- b. *Analysis*
Pada tahap ini penulis melakukan analisa terhadap permasalahan yang terjadi agar selanjutnya dapat mengetahui kebutuhannya, kebutuhan yang dimaksud yaitu berupa fitur-fitur yang diperlukan serta pembuatan interface pada sistem kepegawaian.
- c. *Design*
Pada tahap ini penulis melakukan perancangan yaitu:
 1. *Diagram Konteks*
Diagram Konteks menggambarkan entitas-entitas yang terdapat di dalam sistem keuangan kepegawaian di UAJM.
 2. *Data Flow Diagram (DFD)*
Data Flow Diagram (DFD) menggambarkan aliran data yang berhubungan satu sama lain dari sistem keuangan kepegawaian dan kredit poin tenaga pengajar di UAJM.
 3. *Entity Relationship Diagram (ERD)*.
Entity Relationship Diagram (ERD) digunakan untuk memodelkan struktur data dan hubungan antar data pada sistem keuangan kepegawaian dan sistem kredit poin tenaga pengajar di UAJM.
 4. *Kamus Data*
Kamus Data dibuat berdasarkan arus data yang ada di DFD yang dibuat sebelumnya

- d. *Coding*
Pada tahap ini penulis melakukan pembuatan program pada sistem pengelolaan keuangan kepegawaian UAJM dengan menggunakan bahasa pemrograman berbasis web, yaitu PHP, AJAX, JavaScript, MySQL dan Booststrap.
- e. *Testing*
Pada tahap ini penulis akan melakukan uji coba dengan program yang telah dibuat. Pengujian yang dilakukan dengan metode blackbox.
- f. *Maintenance*
Jika program masih memiliki kesalahan (error). Maka akan masuk ke tahap maintenance untuk dilakukan perbaikan atau pengembangan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini merupakan penelitian yang telah dirancang sebelumnya mengenai Analisis Dan Perancangan Aplikasi Personalia Dengan Pendekatan Berorientasi Objek (Gunawan, 2008). Dan Rekayasa Sistem Keuangan Kepegawaian pada Universitas Atma Jaya Makassar (Paembonan, 2013) Adapun penelitian pertama bertujuan untuk membantu proses keuangan kepegawaian dalam hal penggajian, kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat / golongan yang dilakukan oleh bagian kepegawaian dan bagian keuangan UAJM menggunakan pendekatan Berorientasi Objek. Pada penelitian kedua Sistem ini merupakan pengembangan dari penelitian (Gunawan 2008) dimana sistem ini sudah dikembangkan berbasis web agar dapat memudahkan dalam proses implementasinya di Universitas Atma Jaya Makassar.

Berdasarkan dari hasil analisis yang dipaparkan maka kedua sistem tersebut masih memiliki kelemahan karena proses yang berjalan pada sistem tidak sesuai dengan tata kelola kepegawaian di UAJM. Seperti tidak diterapkannya konsep *internal control* pada sistem keuangan kepegawaian yang dirancang, hal ini membuat rentang terjadi kesalahan dalam proses penggajian pegawai, lalu kelemahan-kelemahan lainnya segi tidak adanya laporan pensiun pegawai, laporan pemberian penghargaan pengabdian

kepada pegawai pensiun, lalu proses kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat serta dari segi tampilan yang masih tidak sesuai. Kelemahan-kelemahan dalam kedua sistem ini mengakibatkan sistem tidak dapat diimplementasikan pada Universitas Atma Jaya Makassar.

4.2 Analisa Kebutuhan

Untuk menganalisa kebutuhan dari pengembangan sistem keuangan kepegawaian UAJM ini maka penulis melakukan metode pengumpulan data melalui metode wawancara kepada 6 orang responden yang terdiri dari:

1. Wakil Rektor II
Wakil Rektor II bertugas untuk mengawasi administrasi umum keuangan dan kepegawaian. Setelah melakukan wawancara masih terdapat kendala yang dihadapi antara lain, Aplikasi perkantoran masih dikelola secara manual sehingga terkadang mengalami keterlambatan dalam menghasilkan laporan.
2. Bagian Kepegawaian
Setelah melakukan wawancara dengan bagian kepegawaian dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa kendala yang dialami oleh bagian Kepegawaian yaitu:
 - a. Berkas untuk pengurusan kenaikan pangkat / golongan tidak lengkap sehingga tidak bisa diproses lebih lanjut.
 - b. Belum terdapat pangkalan data untuk menyimpan data pegawai serta hasil perhitungan angka kredit dosen di Universitas Atma Jaya Makassar.
3. Bagian Keuangan
Pengurusan keuangan di Universitas Atma Jaya Makassar masih mengalami kendala seperti :
 - a. Sistem yang digunakan pada saat ini masih manual.
 - b. Keterbatasan sumber daya manusia yang berakibat pada jumlah data yang diinput terlalu banyak.
4. Dekan Fakultas
Setelah melakukan wawancara dengan Dekan Fakultas Teknologi Informasi, Dekan Ekonomi, Dekan Hukum, dan Dekan Teknik. Maka ditarik kesimpulan yaitu masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi berkaitan dengan

keuangan kepegawaian di Universitas Atma Jaya Makassar yaitu :

- a. Belum adanya pangkalan data untuk menyimpan rekam kerja pegawai / dosen.
 - b. Lambatnya informasi waktu kenaikan golongan / pangkat pegawai dan dosen.
5. Pegawai dan Dosen

Pegawai dan dosen merupakan pihak yang merasakan hasil dari pengelolaan keuangan kepegawaian, maka setelah melakukan wawancara masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi yaitu:

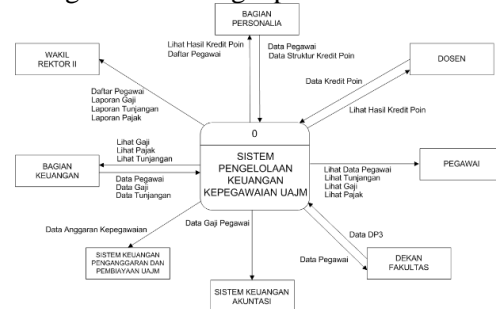
- a. Tidak ada badan pengurus yang menjelaskan bagaimana proses dan persyaratan dalam pengurusan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) bagi pegawai / dosen baru.
- b. Sistem yang ada masih manual sehingga diperlukan waktu yang banyak dalam pengolahannya.
- c. Pengarsipan berkas masih manual.
- d. Tidak mengetahui syarat yang sudah valid dalam pengurusan KGB.
- e. Transparansi dalam pengajian.

Berdasarkan hasil studi literatur dan wawancara yang dilakukan diperoleh alur proses Kenaikan Gaji Berkala (KGB) dan kenaikan golongan / pangkat yang diterapkan di Universitas Atma Jaya Makassar (UAJM). Proses dari kenaikan gaji berkala di UAJM setiap 2 tahun sekali. Sedangkan proses dari kenaikan golongan / pangkat bagi pegawai edukatif atau non edukatif setiap 4 tahun sekali, bagi pegawai edukatif dalam pengurusan berkas kenaikan pangkat, dosen harus dapat mengumpulkan angka kredit poin yang diperlukan untuk jabatan yang lebih tinggi tersebut. Angka kredit poin itu berasal dari unsur pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta penunjang. Sedangkan pegawai non edukatif harus dilampirkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dari dekan.

4.3 Desain

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa entitas yang berinteraksi terhadap sistem pengelolaan keuangan kepegawaian Universitas Atma Jaya Makassar ini terdiri dari 8 entitas, yaitu Bagian *Personalia* sebagai penginput data pegawai dan struktur kredit poin untuk kenaikan golongan/pangkat

dosen, Dosen sebagai penginput hasil kredit poin yang telah dikumpulkan, bagian Keuangan sebagai pengelola gaji pegawai, Dekan Fakultas sebagai penginput nilai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) bagi setiap pegawai yang bersangkutan, Pegawai dan Wakil Rektor II dapat melihat informasi dari sistem yang berisikan informasi sesuai dengan kebutuhannya. Serta adapun sistem lain yang berkaitan dengan sistem pengelolaan keuangan kepegawaian UAJM ini, yaitu: Sistem Keuangan Penganggaran dan Pembiayaan UAJM dan Sistem Keuangan Akuntansi untuk pembentukan laporan keuangan secara lengkap.



Gambar 2. Diagram Konteks

4.4 Implementasi

Sistem keuangan kepegawaian UAJM dikembangkan dalam empat tampilan antar muka yaitu untuk personalia/BAUK, dekan, dosen dan pegawai. Setiap pengguna yang mengakses sistem keuangan kepegawaian harus melakukan *login* terlebih dahulu. *Login* dilakukan dengan memasukkan *username* dan *password* yang telah dimiliki masing-masing setiap pengguna. Setiap pengguna yang belum terdaftar dalam *database* tidak bisa masuk ke dalam sistem keuangan kepegawaian. Apabila *username* dan *password* yang dimasukkan ada dalam *database* maka pengguna dapat mengakses sistem keuangan kepegawaian dengan hak akses berbeda yang dimiliki tiap pengguna. Tampilan *login* dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Tampilan Halaman Awal

4.4.1 Pihak Personalia

Pada bagian *dashboard* akan menampilkan jumlah pegawai Universitas Atma Jaya Makassar yang terdiri dari pegawai edukatif, pegawai non edukatif dan calon pegawai. Pada halaman *dashboard* akan menampilkan pemberitahuan (*notification*) dari Kenaikan Gaji Berkala (KGB) dan Kenaikan Pangkat/Golongan jika pegawai edukatif atau non edukatif sudah memenuhi waktu pengurusannya dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Tampilan Dashboard Personalia

Pada awalnya personalia akan melakukan input pegawai sesuai dengan data pegawai tersebut sehingga data pegawai tercatat dalam sistem, lalu melakukan penginputan data gaji pokok pegawai, tunjangan struktural, tunjangan fungsional (dosen), serta presensi pegawai.

Pada tahap selanjutnya personalia dapat menampilkan laporan gaji yang akan diterima oleh pegawai UAJM, laporan data kapan pensiun pegawai, serta dapat melakukan pengurusan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat jika sudah saatnya pegawai tersebut dapat naik pangkat atau kenaikan gaji berkala.

4.4.2 Pihak Dekan

Jika dekan telah melakukan login, maka dekan akan berada pada halaman awal yang menampilkan pemberitahuan/notification apabila dari pegawai fakultas yang telah mencapai waktu pengurusan pangkat atau kenaikan gaji berkala, maka dekan akan dapat melakukan penginputan nilai DP3 yang menjadi salah satu syarat dalam pengurusannya.

4.4.3 Pihak Wakil Rekor II

Jika Wakil Rekor II telah melakukan login, maka Wakil Rekor II akan berada pada halaman awal yang dimana akan

menampilkan data untuk disetujui apabila dari pihak personalia melakukan perubahan dari gaji pokok, gaji struktural, gaji fungsional serta tunjangan pegawai.

4.4.4 Pihak Pegawai dan Dosen

Jika pegawai atau dosen telah melakukan login, maka pegawai dan dosen akan berada pada halaman awal yang akan menampilkan data diri pegawai atau dosen tersebut, lalu pegawai atau dosen dalam melihat kapan waktu pengurusan kenaikan pangkat dan gaji berkala, serta dapat melihat gaji yang akan diperoleh dari pegawai atau dosen tersebut.

4.5 Uji Kesahihan

Sistem keuangan kepegawaian UAJM telah selesai dikembangkan, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap sistem tersebut. Pengujian dilakukan dengan 2 cara yaitu uji fungsionalitas dan uji implementasi sistem.

4.5.1 Uji Fungsionalitas

Uji fungsionalitas yang dilakukan menggunakan metode blackbox dengan menguji fungsi-fungsi modul pada sistem. Berikut merupakan hasil pengujian sistem yang telah dilakukan metode blackbox.

4.5.2 Uji Implementasi

Uji implementasi yang dilakukan menggunakan metode wawancara dan kegiatan demonstrasi program. Wawancara dan kegiatan demonstrasi program dilakukan terhadap beberapa koresponden yang mewakili sample pengguna program yaitu 1 pegawai Personalia, 1 pegawai Fakultas Hukum, serta 1 Dekan Fakultas Teknologi Informasi.

Hasil wawancara dan kegiatan demonstrasi sistem baru yang dilakukan terhadap beberapa koresponden menunjukkan bahwa :

1. Fungsi-fungsi yang ada telah berjalan dengan baik dan benar. Hal ini dikarenakan proses dan fungsi-fungsi telah sesuai dengan prosedur kepegawaian UAJM.
2. Proses penginputan dan detail data pegawai telah berjalan dengan benar. Hal ini dikarenakan telah tersedianya form untuk pengisian data pegawai

sesuai dengan format yang berlaku pada kepegawaian UAJM.

3. Proses kenaikan gaji berkala dan kenaikan golongan/pangkat telah berjalan dengan baik dan benar. Hal ini dikarenakan telah tersedianya pemberitahuan (notification) kepada personalia agar dapat memproses kenaikan gaji berkala pegawai dan kenaikan golongan/pangkat.

Berdasarkan hasil pengujian blackbox dan uji implementasi, dapat disimpulkan bahwa sistem yang telah dihasilkan telah dapat digunakan dan sesuai dengan kebutuhan pengguna.

4.6 Kebutuhan Implementasi

Adapun kebutuhan implementasi dari sistem pengelolaan keuangan kepegawaian yang telah dikembangkan ini yaitu adanya jaringan intranet yang tersedia yang dapat diakses oleh pengguna sistem diseluruh kawasan UAJM, sehingga laptop atau komputer yang terhubung dapat mengakses sistem tersebut.

Hasil output penggaji pegawai dari sistem kepegawaian ini nantinya akan dapat digunakan pada sistem keuangan penganggaran dan pembiayaan (Gormantara, 2017) untuk data dalam penganggaran pegawai, serta pada sistem keuangan akuntansi (Ng, 2018) agar dapat dibuat laporan akuntansi keuangan Universitas Atma Jaya Makassar.

5. KESIMPULAN

Melalui penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil dari sistem pengelolaan keuangan kepegawaian yang telah dikembangkan telah menangani semua komponen di UAJM. Hal ini dikarenakan sistem yang dikembangkan telah menerapkan *internal control* dalam sistem keuangan kepegawaian serta dapat menangani data pensiun pegawai.
2. Hasil dari sistem pengelolaan keuangan kepegawaian yang telah dikembangkan dapat membantu pihak kepegawaian dalam meningkatkan layanan kepegawaian pada UAJM. Hal ini dikarenakan sistem dapat menghasilkan data berupa laporan dan pembiayaan pegawai yang sudah sesuai dengan

kebutuhan tata kelola kepegawaian UAJM.

3. Hasil dari sistem pengelolaan keuangan kepegawaian yang telah dikembangkan dapat diintegrasikan dengan sistem keuangan di UAJM sesuai dengan kode akuntansi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arista. B. M. 2010. *Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Karanganyar*, Skripsi Program Studi Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- [2] Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia. 2017. (Online), (<http://www.bkn.go.id/>, diakses tanggal 16 Januari 2017).
- [3] Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. 2011. (Online), (<http://www.jdih.bpk.go.id/informasihukum/BendaharaPPh.pdf>, diakses tanggal 10 Januari 2017).
- [4] Boynton, William C., and Johnson Raymond N. 2006. *Modern Auditing Assurance Service and The Integrity of Finalcial Reporting, English Edition*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- [5] Gunawan, F. H 2008. *Analisis Dan Perancangan Aplikasi Kepegawaian Dengan Pendekatan Berorientasi Objek*, Skripsi Program Studi Teknik Informatika Universitas Atma Jaya Makassar.
- [6] Hawkey, K. 2011. *Software Engineering*, (Online) (<https://web.cs.dal.ca/~hawkey/3130/SEBackground4.pdf>, diakses tanggal 10 Januari 2017).
- [7] Krismiaji. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi edisi ketiga*. Yogyakarta:

- Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu YKPN.
- [8] Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia.
- [9] Paembonan. J. B. 2013. *Rekayasa Sistem Keuangan Kepegawaian Pada Universitas Atma Jaya Makassar*, Skripsi Program Studi Teknik Informatika Universitas Atma Jaya Makassar.
- [10] Program Studi Informatika Fakultas Teknologi Informasi Universitas Atma Jaya Makassar. 2015. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir/Skripsi*. Makassar: UAJM.
- [11] Sutanta, E., 2011. *Basis Data dalam Tinjauan Konseptual*, Yogyakarta: Andi.
- [12] Tanjung, H., Prabowo, H. dan Marimin. 2006. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafindo.