

Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Honda Servis

Agung Setiawan*

Agunghoki86@gmail.com

Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Wahyu Syarvina

wahyusyarvina@gmail.com

Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Medan, Indonesia

Nurul Jannah

nuruljannah@uinsu.ac.id

Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Medan, Indonesia

Abstrak Sistem akuntansi sumber daya manusia pada bengkel honda servis mengalami keterbatasan, yang mana keterbatasan sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Sementara itu, tenaga kerja yang andal dan hasil kerja karyawan yang maksimal adalah salah satu bagian yang sangat dibutuhkan bagi kemajuan suatu perusahaan, tanpa hal tersebut maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk dapat memperoleh informasi permasalahan sistem akuntansi sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan keberhasilan kinerja karyawan pada bengkel honda servis. Peneliti menggunakan penelitian kualitatif, peneliti melakukan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, studi kepustakaan dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia pada bengkel honda servis masih kurang baik dikarenakan kurangnya tenaga ahli pada beberapa bidang tertentu seperti, kepala bengkel dan kepala mekanik, guna untuk menstabilkan sistem akuntansi, meminimalisir terjadinya masalah pada bengkel, dan memaksimalkan tanggungjawab serta kedisiplinan kinerja karyawan.

Kata Kunci Sistem Akuntansi; Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sistem akuntansi merupakan suatu prosedur yang berguna untuk memperoleh, menyatukan, meringkas dan melaporkan data operasi dan keuangan suatu perusahaan (Fitriadany, Siregar, & Syafina, 2023). Sistem akuntansi pada perusahaan sangat penting agar dapat mempermudah kinerja karyawan, karena dapat memberikan suatu informasi akuntansi dan keuangan. Sistem akuntansi mencakup pemanfaatan teknologi informasi yang dapat digunakan untuk memberikan suatu informasi kepada para pengguna. Informasi sangat penting bagi perusahaan karena suatu bagian penting dari setiap pengambilan keputusan. Maka dari itu, setiap perusahaan sangat memerlukan suatu data dan informasi yang akurat, relevan, lengkap, dan tepat waktu (Hermelina, Afriansyah, & Meriana, 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kapasitas terpenting dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di atas bumi ini, karena pada dasarnya semua ciptaan Tuhan di dunia ini dibuat untuk kebaikan umat manusia bersama (Nasution & Nasution, 2023). Kemampuan karyawan berpengaruh dalam memperoleh tujuan dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Adapun syarat agar tercapainya misi perusahaan ialah kemampuan dan keterampilan karyawan yang tinggi. Orang-orang yang terlibat langsung dalam bisnis akan memengaruhi bagaimana sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan mereka. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan memiliki kualitas dalam hal menjadi pemimpin maupun dalam hal menjalankan pola tugas, tanggung jawab bermanfaat searah dengan peraturan dan pengawasan (Patraini, Dewi, & Sukmasari, 2021).

Sumber daya manusia berguna untuk mencapai keberhasilan perusahaan dan menghasilkan keuntungan dengan jumlah besar dalam jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat berguna untuk melaksanakan aktivitas perusahaan, mengoptimalkan sumber daya perusahaan dan menjalankan strategi bisnis dengan baik. Dengan mempertimbangkan beberapa pengertian sebelumnya, sistem akuntansi sumber daya manusia bisa di artikan sebagai cabang ilmu akuntansi yang berfokus pada manusia sebagai sumber daya perusahaan yang harus di ukur dan di laporkan (Ratu, Meiriasari, Nurkholis, & Emilda, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang bernama Ibu Riza selaku penanggung jawab di bagian kasir dan penanggung jawab atas permasalahan yang terjadi di bengkel tersebut yaitu kurangnya tenaga ahli pada bagian tertentu seperti kepala bengkel dan kepala mekanik, kemudian terdapat karyawan yang merasa kesulitan dalam bekerja disebabkan peralatan kerja yang kurang lengkap dan kurangnya pemahaman pemilik bengkel mengenai sistem akuntansi sumber daya manusia dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan. Hal ini memengaruhi tingkat produktivitas kinerja dan kenyamanan karyawan di bengkel tersebut. Selain itu, masalah yang terjadi yaitu adanya keluhan yang terjadi disampaikan oleh pelanggan termasuk waktu yang terlalu lama untuk menyelesaikan tugas perawatan. Perkara ini dapat disebabkan oleh perencanaan yang buruk atau kepadatan pekerjaan yang tinggi, dan beberapa karyawan mungkin ada yang memberikan layanan yang buruk kepada pelanggan seperti komunikasi yang kurang baik. Oleh karena itu, penelitian pada bengkel honda servis menarik untuk dilakukan yang berlokasi di Jalan Besar Tembung, No. 1 A. Hutan, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara, 20371. Sistem informasi yang ada pada bengkel honda servis bertujuan untuk memudahkan karyawan.

Rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah bagaimana penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia pada bengkel honda servis dan apa saja kendala-kendala yang dihadapi oleh bengkel honda servis dalam penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu agar bisa menjadikan sebuah referensi untuk bagi para peneliti selanjutnya dan bagi pemilik usaha agar dapat menjadi pembelajaran dan masukan bahwa sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu sangat penting dikarenakan jika sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan itu berkurang maka sistem di dalam perusahaan itu akan tidak stabil dan perkembangan dan kemajuan perusahaan akan terhambat.

Hasil penelitian terdahulu menerangkan bahwa sistem akuntansi sumber daya manusia bernilai positif terhadap kinerja karyawan yang di teliti oleh (Patraini et al., 2021), (Fitria & Wibisono, 2019) dan (Adam, Suryani, & Tarigan, 2021) karena jika sumber daya manusianya semakin baik maka kinerja karyawan di dalam sebuah

perusahaan akan semakin baik dan meningkat juga. Penelitian ini tidak sejalan dengan apa yang dilakukan oleh (Davitra Alfitriady, Taufik, & Safitri, 2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan instansi pemerintah kabupaten Meranti, karena sumber daya manusia tidak menjamin terjadinya peningkatan kinerja karyawan di suatu instansi.

Peneliti berusaha untuk membandingkan temuan untuk menunjukkan bahwa terdapat *novelty* pada penelitian ini, yang mana pada peneliti sebelumnya di temukan hasil struktur organisasi dan tanggung jawab yang sudah tepat, sementara pada peneliti menemukan tidak adanya struktur organisasi yang memfokuskan tanggung jawab dan tugas dari setiap karyawan. Selain itu, pada penelitian ini terdapat pelatihan karyawan yang teratur mengenai motor produk terbaru

II. LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata bahasa inggris yaitu *job performance* atau *actual performance*, yang memiliki arti performa kerja atau performa sesungguhnya yang diraih oleh seorang karyawan. Kinerja ialah hasil pekerjaan yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang telah diraih oleh seorang karyawan selama menjalankan tugasnya searah dengan amanah yang diberikan dan tanggung jawab kerja yang diserahkan kepadanya (Heriyanti & Putri, 2021). Hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rendahnya komitmen terhadap karyawan, kurangnya motivasi karyawan, kedisiplinan karyawan yang kurang, dan beban kerja perusahaan yang tinggi kepada karyawannya (Nabila & Syarvina, 2022). Oleh karena itu, kinerja karyawan harus dinilai guna memberi gambaran atas pencapaian yang diberikan karyawan kepada perusahaan seperti prestasi dan pengabdian karyawan tersebut, karena suatu kinerja pada karyawan dapat meningkatkan kepuasan individu, kelompok, atau pihak yang berkepentingan didalam suatu perusahaan. Apabila hasil kerja pegawai berkembang, maka perusahaan juga akan meningkat, tetapi begitu juga sebaliknya, apabila pegawai tidak terdorong untuk bekerja maka hasil kerja mereka juga akan menurun. Hal ini mengakibatkan hasil yang tidak memuaskan (Balqis, Harmain, & Nurwani, 2023).

Hasil kerja karyawan yang bagus sangat berguna untuk meraih target perusahaan, yang mana karyawan tersebut harus memiliki kemampuan berfikir dan terampil, karena dapat membantu dapat meingkatkan kinerja pada perusahaan dengan berpegang terhadap nilai-nilai perusahaan (Anggraini, Puspitasari, & Marlina, 2023). Selain itu, melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja individu dan organisasi dapat meningkatkan kinerja. Hanya karyawan yang baik dapat membuat organisasi yang baik. Organisasi tidak dapat mencapai tujuannya tanpa karyawan yang baik dan pekerja keras. Karena pegawai yang berpengaruh merupakan campuran dari kemampuan yang baik dan kawasan kerja yang produktif, perusahaan perlu memberikan mereka sumber daya yang diperlukan agar mencapai kesuksesan (Pranogyo, Hamidah, & Suyatno, 2021).

Penting bagi perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja secara sistematis untuk memastikan kelangsungan kemajuan karyawan. Para pemimpin dapat menggunakan hasil evaluasi untuk membentuk saran tentang kenaikan jabatan atau hal lain searah dengan tahapan-tahapan perusahaan. Perusahaan berbeda-beda dalam melakukan penilaian kinerja karyawannya (Auryani, Sugianingrat, & Laksemini, 2020). Informasi penilaian kinerja karyawan digunakan untuk memastikan bahwa karyawan selalu informasi yang memuaskan mengenai kinerja karyawan, dan untuk memastikan bahwa karyawan memahami mengenai kelebihan dan kekurangan karyawan tersebut agar

dapat diberitahukan kepada karyawan mengenai bidang yang harus diperbaiki (Ololade, Paul, Morenike, & Esitse, 2023).

Sistem Akuntansi

Akuntansi adalah sistem informasi dan dibutuhkan oleh banyak orang, baik dari dalam maupun luar perusahaan, seperti manajer dan investor (Mugiati, 2023). Sistem akuntansi adalah program yang mengatur pendapatan, pengeluaran dan aktivitas keuangan bisnis. Program ini mengawasi faktur, penggajian, penjualan, pajak, dan data penting lainnya yang membantu pengambilan keputusan keuangan. Memiliki sistem akuntansi yang baik adalah bagian penting dari sebuah bisnis apapun dikarenakan sistem akuntansi adalah cara untuk menilai keuangan dan menjaganya tetap teratur (Hasibuan et al., 2022).

Suatu sistem akuntansi terdiri dari laporan catatan yang disusun sedemikian rupa sehingga memberikan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen untuk memudahkan dalam menjalankan bisnis (Mulyadi, 2023). Salah satu tujuan sistem akuntansi adalah untuk memberikan informasi tentang waktu yang tepat dan akurat dalam hal kondisi dan kinerja keuangan perusahaan, serta perubahannya, sehingga manajemen dapat menggunakannya untuk pengambilan keputusan (Nugraha et al., 2022).

Sistem akuntansi terdiri dari catatan, prosedur, formular, serta alat yang digunakan untuk mengelola data tentang usulan perusahaan. Tujuannya untuk memberikan umpan balik yang positif pada laporan yang digunakan oleh manajemen untuk mengawasi usaha tersebut dan memuat hasil operasi bagi pihak yang berkepentingan (Yunita, Sugianto, & Kusmilawaty, 2019). Selain itu, sistem akuntansi juga berguna untuk mencatat dan melaporkan suatu informasi mengenai keuangan dan dapat menghasilkan data bermanfaat kepada pihak internal dan luar perusahaan (Afdhal et al., 2023).

Keberhasilan suatu sistem erat kaitannya dengan kinerjanya. Kriteria yang menentukan kinerja suatu sistem akuntansi adalah tingkat kepuasan para pengguna sistem akuntansi itu sendiri (Khusna & Rahayu, 2023).

Sumber Daya Manusia

Satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan dan upaya adalah sumber daya manusia. Potensi SDM ini berdampak pada upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Sejauh apapun perkembangan teknologi, informasi, ketersediaan modal dan bahan, organisasi tidak dapat mencapai tujuannya tanpa adanya tenaga kerja (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020). Sumber daya manusia juga memiliki peran terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas pada suatu perusahaan (Putri, Putri, Rahma, & Maolani, 2022), kualitas tersebut dapat dikembangkan dengan berbagai faktor, sehingga setiap karyawan harus mampu melakukan faktor tersebut untuk membantu karyawan bekerja dengan kualitas kinerja yang tinggi. Dengan kata lain, perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik kecuali memiliki sumber daya manusia yang cukup untuk menggerakkan operasinya (Tanjung & Tarigan, 2021). Oleh karena itu, sumber daya manusia berkualitas tinggi diperlukan untuk dapat mengelola sumber daya. Semakin besar ukuran suatu organisasi maka semakin banyak karyawan yang dibutuhkan (Sakti et al., 2023).

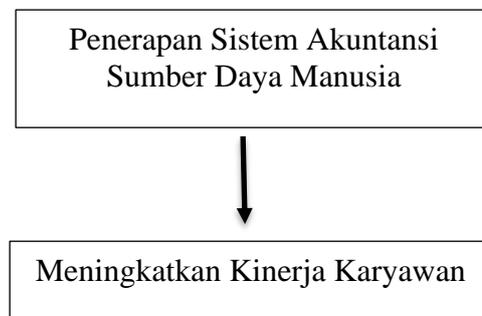
Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 2, bahwa sumber daya manusia adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau guna memenuhi kebutuhan sendiri dan untuk masyarakat. Tenaga kerja, juga dikenal sebagai karyawan atau pegawai, adalah kapital

manusia yang dapat berfungsi sebagai komponen potensial dan penting dalam proses penciptaan output tersebut. Tidak peduli seberapa canggih peralatan teknologi, tanpa bantuan pekerja manusia yang terampil, hasilnya tidak akan maksimal, karena karyawan selaku manusia memiliki kombinasi kekuatan pikir dan fisik yang sinergis (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020).

Perusahaan akan sulit untuk beroperasi dengan lancar jika tidak mempunyai sumber daya manusia yang mencukupi atau bermutu. Suatu cara yang bisa dipraktikkan perusahaan dalam mengelola dan memelihara sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan kualitas kinerja karyawannya (Lestari, Syahriza, & Harahap, 2023). Keberhasilan perusahaan sangat penting dengan adanya aktivitas peningkatan sumber daya manusia, dan berguna untuk mengetahui bahwa ada usaha untuk membenarkan produktivitas dan kinerja karyawan. Salah satunya adalah memberikan semangat kepada pegawai, dengan dorongan untuk bekerja, seseorang akan mendapatkan inspirasi agar dengan mudah melakukan hal yang baik jika terdapat dorongan dari internal dan eksternal perusahaan (Nazli, Marliyah, & Nasution, 2022).

Sumber daya manusia yang berkualitas dengan memperlakukan kelompok dan perorangan dengan kepercayaan, adil dan saling menghargai sebagai modal utama perusahaan dalam menjalankan upaya terbaik (Inayah, 2019). Dalam pemikiran Islam sumber daya manusia disebut juga sumber daya insani, yang mengangkat pada rancangan *insan kamil* yang artinya manusia sepenuhnya. Seseorang yang beriman kepada Allah SWT dan memiliki kekuatan, tindakan, dan kebijaksanaan disebut dengan *insan kamil* (Darma, 2020). Karakter sumber daya manusia mengacu pada sifat-sifat Rasulullah SAW yaitu tulus, amanah, menyampaikan kebenaran, dan memiliki kemahiran.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang peneliti gunakan pada penelitian ini yaitu data yang bersifat informasi dan keterangan atau disebut data kualitatif dan di nyatakan dalam bentuk kata dari pada numerik. Dapat diperoleh melalui literatur, jurnal ilmiah, internet dan media lainnya yang berhubungan dengan masalah pada penelitian. Penelitian ini menggunakan data Primer (Fimanto & Rani, 2021). Penelitian ini menganalisis keadaan atau kondisi yang terjadi di bengkel honda servis mengenai sistem akuntansi sumber daya manusia dan hasilnya dapat di deskripsikan dalam laporan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu pertama wawancara, tujuannya untuk mengetahui suatu informasi yang tidak bisa didapat dari hasil observasi (Abdussamad, 2021). Kedua, observasi adalah proses melihat perilaku atau peristiwa yang sebenarnya, yang mana observasi dapat menghasilkan catatan terperinci mengenai

suatu peristiwa (Fitriandi et al., 2022). Ketiga studi kepustakaan, pada tahapan ini membantu untuk mengetahui sejauh mana ilmu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan dan seberapa banyak penelitian-penelitian yang telah dilakukan orang lain (Sholihah, 2020). Keempat dokumentasi, hasil penelitian akan lebih dapat dipercaya jika didukung oleh dokumentasi (Gunawan, 2022). Dalam suatu penelitian, dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan alat, seperti gambar, video, ataupun rekaman suara (Ramadhan, 2023).

Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang peneliti gunakan pertama adalah reduksi data. Reduksi data merupakan jenis analisis yang melakukan penggolongan data menjadi beberapa bagian. Kedua, penyajian data. Penyajian data merupakan rangkaian informasi yang memungkinkan penemuan data (Purwanto, 2022). Kemudian yang terakhir dilakukannya penarikan kesimpulan atau verifikasi yang dibuat berdasarkan dari hasil data yang telah dikelola (Mardawani, 2020).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bengkel honda servis yang berlokasi di Jalan Besar Tembung, No. 1 A. Hutan, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara, 20371. Badan usaha ini bergerak dibidang otomotif terutama pada perbaikan motor serta juga menjual kebutuhan perlengkapan motor yang didirikan oleh Bapak Yudi selaku pemilik bengkel. Ibu Riza selaku penanggung jawab di bagian kasir juga sebagai narasumber pada penelitian ini. Usaha Bengkel honda servis sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten khususnya pada bagian kepala bengkel dan kepala mekanik yang mana kepala bengkel bertugas sebagai penanggung jawab dari seluruh kegiatan operasional bengkel dan kepala mekanik bertanggung jawab memeriksa hasil dari pekerjaan yang di lakukan mekanik agar tidak terjadi kesalahan sebelum kendaraan di kembalikan ke customer untuk menunjang kelancaran operasional bengkel. Menurut pemilik Bengkel honda servis dalam penerapan sistem akuntansi Sumber Daya Manusia dan praktik perekrutan karyawan saling terkait erat, ini membantu mempertahankan kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi yang tidak sesuai dengan kualifikasi mereka. Penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bengkel honda servis yang berlokasi di Jalan Besar Tembung, No. 1 A. Hutan, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara, 20371 berkaitan dengan produktivitas pekerja. Lalu pencatatan sistem akuntansi sumber daya manusia berdasarkan kinerja pegawai. Dalam perencanaan sistem manajemen sumber daya manusia Bengkel honda servis juga memperhatikan jam kerja pegawai.

Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

- a. Suatu sistem organisasi yang membagi peran secara jelas fungsi pembagian seluruh tanggung jawab organisasi sesuai dengan fungsi sistem akuntansi sumber daya manusia (keterampilan). Peran yang bertanggung jawab dalam Bengkel honda servis adalah pemilik bengkel sendiri, yang bertugas memeriksa kehadiran adalah Bagian administrasi, yang bertugas mencatat pemasukan, pengeluaran dan pendapatan bengkel adalah bagian keuangan, dan yang bagian bekerja sebagai layanan service adalah mekanik.
- b. Fungsi pencatatan waktu kehadiran berbeda dengan fungsi operasional Fungsi Administrasi bertanggung jawab atas kehadiran, sedangkan pemimpin bengkel bertanggung jawab atas operasional.

- c. Tujuan penerapan akuntansi sumber daya manusia didasarkan pada kinerja setiap karyawan berdasarkan peraturan bengkel, bagian administrasi dan keuangan harus memenuhi tanggung jawab dan kewajibannya, dan enam dari delapan mekanik telah mendapat peringkat kerja efisien.
- d. Kinerja dipengaruhi oleh pembagian tugas di perusahaan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh fungsi ini, dimana masing-masing divisi tersebut meningkatkan konsentrasi dan arah kerja.
- e.

Pembahasan

Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut hasil pengamatan yang peneliti lakukan melalui wawancara kepada bagian kasir pada bengkel honda yang beralamatkan di Tembung, menyadari bahwa sistem akuntansi sumber daya manusia pada bengkel tersebut masih belum stabil, bengkel tersebut masih sangat membutuhkan karyawan yang kompeten khususnya karyawan yang mendukung kelancaran operasional bengkel, seperti karyawan yang berada di bagian kepala bengkel, dan kepala mekanik. Saat ini bengkel honda servis yang berada di tembung hanya mempunyai 1 karyawan dibagian kasir dan 4 karyawan dibagian mekanik. Hal ini mengakibatkan ketidakstabilan pada sistem akuntansi yang tersedia. Oleh sebab itu, sistem akuntansi sumber daya manusia yang baik harus diimplementasikan untuk menghadirkan dorongan atau motivasi terhadap karyawan yang pandai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berkomunikasi dengan lancar.

Dalam penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia berkaitan erat dengan produktivitas kinerja karyawan, hal ini juga membantu dalam mempertahankan karyawan yang dikatakan sudah memenuhi ketentuan pada posisi yang diberikan. Fungsi dari penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terdapat tiga karyawan yang sesuai dengan kinerjanya, yang hanya berfokus pada bidangnya saja

Struktur organisasi pada bengkel honda servis yang belum sepenuhnya memisahkan tanggung jawabnya secara tegas, yang mana masih ada karyawan yang bertanggung jawab pada beberapa bidang seperti, kasir yang bertanggung jawab dibagian keuangan tetapi juga bertanggung jawab atas menghadapi keluhan konsumen dan bertanggung jawab atas memimpin bengkel honda servis. Selain itu, seorang mekanik yang harusnya hanya bertanggung jawab atas pekerjaannya juga diberikan tanggung jawab dibagian kasir ketika karyawan yang berada dibidang kasir tidak hadir untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Fungsi pemisahan tanggung jawab pada setiap perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana pemisahan tanggung jawab dapat membantu pekerjaan karyawan menjadi lebih baik.

Kendala Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Bengkel Honda Servis

Penggunaan sistem akuntansi yang baik membutuhkan sumber daya manusia yang terampil. Bengkel honda servis memerlukan sumber daya manusia yang handal dan memahami masalah mengenai sistem akuntansi yang terjadi pada bengkel tersebut, agar pemilik dapat memperoleh informasi yang relevan. Karena sumber daya manusia sangat berguna dalam sebuah perusahaan. Sementara itu, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penerapan sistem akuntansi pada bengkel honda servis memerlukan kedisiplinan karyawan. Sementara itu, terdapat kendala mengenai kedisiplinan karyawan bengkel sedikit terganggu dan mengakibatkan kinerja karyawan pada bengkel tersebut juga menurun, karena kurangnya karyawan di bagian kepala bengkel yang mengatur

kedisiplinan dan kepala mekanik yang menilai kinerja karyawan. Hal ini mengakibatkan sistem yang ada pada bengkel tersebut kurang baik.

Bengkel honda servis sudah menerapkan pelatihan untuk karyawannya, yang mana pelatihan tersebut dilakukan ketika terdapat jenis sepeda motor honda yang baru rilis dan hadirnya teknologi yang terbaru. Akan tetapi, karyawan yang diberikan pelatihan hanya satu orang mekanik, setelah itu mekanik tersebut mengajarkan ilmu yang diperolehnya dari pelatihan kepada para mekanik lainnya. Selain itu, pelatihan yang diberikan untuk karyawan sudah diterapkan dengan baik dan membuahkan hasil yang baik pula dan mekanik juga sudah memahami pekerjaan dalam bidangnya. Sehingga ketika terdapat jenis sepeda motor baru mereka hanya butuh waktu sedikit untuk mempelajari dan memahaminya.

Menurut hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai pelaksanaan sistem akuntansi sumber daya manusia dalam meningkatkan hasil kerja karyawan pada bengkel honda servis adalah kurang baik, karena terdapat kendala kurangnya perhatian pemilik bengkel dikarenakan pemilik bengkel mempunyai usaha yang lain. Kendala lain yang dihadapi oleh bengkel honda servis yaitu kurangnya pemahaman pemilik bengkel dalam penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia dan kurangnya tenaga ahli yang memahami sistem akuntansi.

V. KESIMPULAN

Menurut hasil pendataan dan analisis yang lakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem akuntansi sumber daya manusia dalam meningkatkan hasil kerja karyawan pada bengkel honda servis masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari kurangnya tenaga ahli pada beberapa bidang tertentu dan tanggung jawabnya diambil alih oleh karyawan lainnya. Selain itu, pelatihan yang diberikan untuk karyawan sudah diterapkan dengan sangat baik dan membuahkan hasil yang baik pula dan mekanik juga sudah memahami pekerjaan dalam bidangnya. Hal ini membuat narasumber menyadari bahwa hasil kerja karyawan berdampak terhadap sistem akuntansi sumber daya manusia yang dipakai. Saran peneliti untuk bengkel honda servis yaitu bengkel tersebut memerlukan penambahan tenaga ahli khususnya pada bagian kepala bengkel yang tugasnya bertanggung jawab mengatur dan mendata apa saja yang masih harus diperbaiki di dalam bengkel dan menyelesaikan masalah yang ada di dalam bengkel dan penambahan tenaga ahli juga harus dilakukan pada bagian kepala mekanik yang tugasnya bertanggung jawab memastikan kondisi kendaraan customer saat ingin di service dan melakukan pengecekan ulang setelah kendaraan sudah diperbaiki oleh mekanik agar memastikan kenyamanan dan keamanan dan tidak ada kerusakan pada kendaraan customer tersebut sebelum kendaraan tersebut di kembalikan lagi kepada customer. Penambahan tenaga ahli tersebut untuk menstabilkan sistem akuntansi sumber daya manusia, meminimalisir masalah pada kinerja karyawan dan memaksimalkan tanggung jawab serta kedisiplinan kinerja karyawan dari masing-masing bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press.
- Adam, Weddy Nur, Suryani, Wan, & Tarigan, Eka Setia Dewi. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>

- Afdhal, Hasan, Annisa Nabila, Ningsih, Nurul Hutami, Welly, Simatupang, Eva Malina, Yanti, Darma, Fatmawati, Faoziah Ulfah, Maelani, Puspita, Kanti, Runita Arum, Permana, Angga Aditya, Hari, Kurnia Krisna, & Fahmi, Muhammad. (2023). *Sistem Akuntansi Perusahaan Jasa*. CV. Gita Lentera.
- Anggraini, Cut Wina Raida, Puspitasari, Dian Puji, & Marlina, Evi. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Audit Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Berdikari Sentosa. *Research In Accounting Journal*, 3(1), 96–106.
- Auryani, Ni Kadek, Sugianingrat, Ida Ayu Putu Widani, & Laksemimi, Kadek Dewi Indah Sri. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Balqis, Amanda, Harmain, Hendra, & Nurwani. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut KCP Syariah Simpang Kayu Besar. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 388–393.
- Chaerudin, Ali, Rani, Intan Hartaningtyas, & Alicia, Velma. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat: CV. Jejak.
- Darma, Satria. (2020). Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset. *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.46367/jas.v4i1.192>
- Davitra Alfitriady, Sandie, Taufik, Taufeni, & Safitri, Devi. (2020). The Effect Of Human Resources Quality, Implementation Of Government Internal Control System And Leadership Style On The Performance Of Government Institutions (Empirical Study On OPD of Kepulauan Meranti Regency). *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 212(2), 212–221. Retrieved from <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/index>
- Fimanto, Fajrie, & Rani, Utpala. (2021). Analisis Penerapan Sistem dan Prosedur Akuntansi Aset di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Magelang. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1343>
- Fitria, Norma, & Wibisono, Nurharibnu. (2019). Regulasi, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Pengelolaan Keuangan Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa. *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 3(2), 85–98. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.33021/jaaf.v3i1.680>
- Fitriadany, Eno, Siregar, Saparuddin, & Syafina, Laylan. (2023). Analisis Sistem Akuntansi Pembelian Barang Dagangan (Studi Kasus Pada Rafamart Rantauprapat Labuhanbatu). *Journal of Student Development Informatics Management (JoSDIM)*, 3, 323–329.
- Fitriandi, Primandita, Marfiana, Andri, Supriyadi, Kohar, Abdul, Ilmiyono, Agung Fajar, Suherman, Acep, Sudarma, Ade, Sobar, Agus, Deni, Asep, Hamdani, Chairul, Suaebah, Ebah, Basilianus, Edward, Maulana, Eka, Riswanto, Elan, Juliansyah, Eris, Nugroho, Gatot Wahyu, Nurhayati, Herny, Marismiati, Hendriarto, Prasetyono, Muthmainnah, Reni Rosyida, Wulandari, Rosanna, Sutrisno, Kastowirejo, Suyanto, Kartini, Tina, Setiatin, Tuti, & Mulhadiono, Yoga Pratama. (2022). *Metode Riset Bisnis*. Depok: Khalifah Mediatama.
- Gunawan, Imam. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*. Jakarta: PT Buni Aksara.
- Hasibuan, Renika, Ilyas, Meifida, Hertati, Lesi, Saputra, Endra, Lestari, Baiq Anggun Hilendri, Kustina, Ketut Tanti, & Ristiyan, Rida. (2022). *Sistem Akuntansi (Cet.1)*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Heriyanti, Sinta Sundari, & Putri, Rahma. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres

- Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Hermelina, Tuti, Afriansyah, Berlian, & Meriana. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas SDM terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BUM Desa Di Kabupaten Rejang Lebong). *Akuisisi: Jurnal Akuntansi*, 17(2), 141–152. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.24217>
- Inayah, Nurul. (2019). “Pasti Oke” Budaya Kerja Islami Brisyariah Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Brisyariah Kantor Cabang Banyuwangi). *Malia: Jurnal Ekonomi Islam*, 10(2), 269–286. <https://doi.org/10.35891/ml.v10i2.1447>
- Khusna, Badriah Nurul, & Rahayu, Erlina Sih. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bas, Jengglong, Bejen, Karanganyar. *Surakarta Accounting Review (SAREV)*, 5(2).
- Lestari, Sri, Syahriza, Rahmi, & Harahap, M. Ikhsan. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 19(3), 720–729.
- Mardawani. (2020). *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mugiati. (2023). *Pengantar Akuntansi 1*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Mulyadi. (2023). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nabila, Vania Sally, & Syarvina, Wahyu. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nasution, Rina Halizah, & Nasution, Yenni Samri Juliati. (2023). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Perencanaan Anggaran Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan (Studi Kasus Bidang Perencanaan Anggaran Kota Medan). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 6117–6126. Retrieved from <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1401%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/1401/1183>
- Nazli, Putri, Marliyah, & Nasution, Yenni Samri Juliati. (2022). Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(2), 2083–2092. Retrieved from <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/search/authors/view?firstName=Yenni&middleName=SamriJuliati&lastName=Nasution&affiliation=UINSumateraUtara&country=ID>
- Nugraha, Derri Benarli, Azmi, Zul, Defitri, Siska Yulia, Pasaribu, Johni S., Hertati, Lesi, Saputra, Endra, Fauzan, Rusydi, Ilyas, Meifida, Alfian, Adhi, & Fau, Samanoi Halowo. (2022). *Sistem Informasi Akuntansi (Cet.1)*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Lolade, Alebiosu Jadesola, Paul, Salau Odunayo, Morenike, Atolagbe Tolulope, & Esitse, Dada Augustina. (2023). Bolstering the role of human resource information system on employees’ behavioural outcomes of selected manufacturing firms in Nigeria. *Heliyon*, 9(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12785>
- Patraini, Friska Septriyanda, Dewi, Fajar Gustiawaty, & Sukmasari, Dewi. (2021).

- Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan (JAK)*, 26(1).
- Pranogyo, Antaiwan Bowo, Hamidah, & Suyatno, Thomas. (2021). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera.
- Purwanto, Anim. (2022). *Konsep Dasar Penelitian Kualitatif Teori dan Contoh Praktis*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Putri, Evila Yolanda, Putri, Amelia, Rahma, Aldilla, & Maolani, Fakhri Mujahid. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Ramadhan, Abhi Rachma. (2023). *Kenakalan Remaja Penguatan Peran Keluarga dan Sosial*. Jawa Barat: CV Mega Press Nusantara.
- Ratu, Mutiara Kemala, Meiriasari, Vhika, Nurkholis, Kgs. M., & Emilda. (2022). Pentingnya Manajemen Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 13(1), 23–29. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v13i1.2272>
- Sakti, Dwi Putra Buana, Simamora, Rusdiana Br, Karim, Ahmad, Arnida, Nurmawanti, Siti, Alhamidi, Edi Muhammad Abduh, Abidin, Nadiah, Siregar, Budi Gautama, Marsana, Made, Mitrin, Abdullah, Salijah, Erni, Mayliza, Riri, & Sinaga, Triana Melinda. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Intelektual Manifes Media.
- Sholihah, Qomariyatus. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Malang: UB Press.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, Herman. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM spss 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tanjung, Johan Arifin, & Tarigan, Azhari Akmal. (2021). Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Masyarakat (SDM) Karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 6(2).
- Yunita, Rizki Arvi, Sugianto, & Kusmilawaty. (2019). Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Instansi Berbasis Akrual Sebagai Implementasi PP 71/2010 dalam Penyusunan Laporan Keuangan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 3(2), 101–113. Retrieved from <https://ejurnalunsam.id/index.php/jensi/article/view/1870>