

BAB II

DASAR TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Dasar Teori

Dasar teori yang mendukung pembuatan sistem ini meliputi hal-hal sebagai berikut :

2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Penggajian

Sistem Informasi Penggajian merupakan bagian dari Sistem informasi Sumber Daya Manusia(SISDM) yang merupakan sub sistem dari Sistem Informasi Manajemen(SIM). SISDM bertujuan untuk menyediakan fasilitas perekaman, mengolah dan menangani database kepegawaian dan proses penggajian pegawai secara otomatis sehingga dapat memberikan informasi dalam bentuk laporan daftar dan rekapitulasi yang dibutuhkan oleh pihak manajerial secara cepat, akurat dan selalu mutakhir mengenai kondisi kepegawaian penggajiannya.

Sistem informasi pengolahan data penggajian merupakan sistem informasi yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Apabila sistem pengolahan data penggajian tidak disertai dengan pengendalian yang baik maka akan terbuka peluang-peluang yang dapat merugikan perusahaan. Suatu sistem informasi penggajian yang baik adalah jika didalamnya terdapat unsur-unsur sistem informasi penggajian seperti adanya tujuan, masukan, keluaran, penyimpanan data, pengolahan, instruksi dan prosedur, pengguna, pengendalian dan pengukuran keamanan, sehingga dapat menunjang keefektifan pengendalian internal penggajian.

Menurut Mulyadi “gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang dibayarkan secara tetap per bulan.” Mulyadi (2010: 373).

2.1.2 Pengertian Gaji Pokok

Menurut Hasibuan pengertian gaji pokok sebagai balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. (Hasibuan, 1999)

Menurut Handoko pengertian gaji pokok sebagai pemberian pembayaran finansial kepada pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Gaji pokok dikatakan sebagai imbalan balas jasa karena merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. (Handoko, 1993).

2.1.3 Pengertian Tunjangan

Menurut Flippo mengatakan bahwa salah satu bentuk kompensasi tambahan adalah berupa tunjangan yang bertujuan untuk membuat karyawan “mengabdikan hidupnya” pada organisasi dalam jangka panjang. Flippo (1994:110).

Menurut Moh. Agus Tulus mengatakan tunjangan (benefit) adalah unsur-unsur kompensasi dimana nilai rupiah langsung bagi karyawan individual dapat dengan mudah diketahui secara pasti. Moh. Agus Tulus (1993:151).

2.1.4 Sistem Penggajian pada Apotek Chusna Husada

Apotek Chusna Husada merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang digunakan oleh masyarakat. Pada apotek ini mengutamakan kepentingan masyarakat, oleh karena itu diwajibkan untuk menyediakan, menyimpan dan menyerahkan pembekalan farmasi yang baik bagi masyarakat. Apotek ini didirikan dengan tujuan pelayanan kesehatan yang ditugaskan kepada seorang apoteker yang telah mengucapkan janji sumpah serta memperoleh izin dari Dinas Kesehatan setempat. Apotek ini beralamatkan di Jl. Koprak Sayom, Jetak Kidul, Karanganyar, Kec. Klaten Utara, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57438.

Pengolahan data gaji pada Apotek Chusna Husada masih bersifat manual dengan menggunakan bantuan microsoft excel untuk melakukan pengolahan data pegawai dan perhitungan gaji. Berikut cara perhitungan penggajian pada Apotek Chusna Husada :

Tabel 2. 1 Perhitungan Penggajian

| |
|--|
| $\text{Gaji Kotor} = \text{gaji pokok} + \text{tunjangan (jabatan + transportasi + makan + kehadiran)}$ $\text{Gaji bersih} = \text{gaji kotor} - \text{potongan (bpjs)}$ <p style="text-align: center;">Atau</p> $\text{Gaji} = \text{gaji pokok} + \text{tunjangan} - \text{potongan}$ |
|--|

Besarnya nilai gaji bersih yang diterima seorang pegawai pada Apotek Chusna Husada dipengaruhi oleh beberapa komponen yaitu gaji pokok, tunjangan – tunjangan, serta potongan – potongan. Adapun uraian dari komponen – komponen tersebut adalah sebagai berikut :

1. Gaji pokok

Setiap pegawai memiliki gaji pokok, besarnya gaji pokok ditentukan oleh golongan, golongan tersebut ditentukan dari pendidikan terakhir, adapun golongan yang ada pada pegawai Apotek Chusna Husada yaitu :

a. Golongan 1 : jenjang SMA/SMK

Besaran gaji pokok yang sudah ditentukan pada Apotek Chusna Husada untuk bagian administrasi dengan pendidikan terakhir SMK akuntansi adalah Rp 400.000

b. Golongan 2 : jenjang D3

Besaran gaji pokok yang sudah ditentukan pada Apotek Chusna Husada untuk bagian asisten apoteker dengan pendidikan terakhir D3 farmasi adalah Rp 1.300.000

c. Golongan 3 : jenjang S1

Besaran gaji pokok yang sudah ditentukan pada Apotek Chusna Husada untuk bagian apoteker dengan pendidikan terakhir S1 profesi apoteker adalah Rp 2.500.000

2. Tunjangan

Tunjangan – tunjangan bagi pegawai akan dijumlahkan dengan besarnya gaji pokok sehingga menghasilkan gaji kotor bagi pegawai. Adapun

tunjangan – tunjangan bagi pegawai yang ada pada Apotek Chusna Husada yaitu :

a. Tunjangan jabatan

Jabatan pegawai akan mempengaruhi besarnya nilai ketetapan tunjangan jabatan. Adapun tunjangan jabatan yang ada pada pegawai Apotek Chusna Husada yaitu :

1) Administrasi

Besaran tunjangan jabatan yang sudah ditentukan pada Apotek Chusna Husada untuk bagian administrasi adalah Rp 25.000

2) Asisten Apoteker

Besaran tunjangan jabatan yang sudah ditentukan pada Apotek Chusna Husada untuk Asisten Apoteker adalah Rp 35.000

3) Apoteker

Besaran tunjangan jabatan yang sudah ditentukan pada Apotek Chusna Husada untuk Apoteker adalah Rp 45.000

b. Tunjangan transportasi

Uang transport diberikan kepada seluruh pegawai yang ada pada Apotek Chusna Husada. Besarnya uang transport merupakan hasil perkalian antara kehadiran pegawai dengan ketetapan uang transport bagi pegawai, yaitu Rp. 10.000 perhari.

c. Tunjangan makan

Uang makan diberikan kepada seluruh pegawai yang ada pada Apotek Chusna Husada. Besarnya uang makan merupakan hasil perkalian antara kehadiran pegawai dengan ketetapan uang makan bagi pegawai, yaitu Rp. 10.000 perhari.

d. Tunjangan Kehadiran

Uang kehadiran diberikan kepada seluruh pegawai yang ada pada Apotek Chusna Husada. Minimal kehadiran pada apotek ini 26 hari tiap bulannya. Besarnya uang kehadiran merupakan hasil perkalian antara kehadiran pegawai dengan ketetapan uang kehadiran bagi pegawai, yaitu Rp. 25.000 perhari.

3. Potongan

Potongan – potongan bagi gaji pegawai akan mengurangi nilai dari gaji kotor pegawai, yang kemudian menghasilkan gaji bersih bagi pegawai. Adapun potongan – potongan gaji yang ada pada Apotek Chusna Husada adalah potongan BPJS, Besarnya persentase BPJS sebesar 2 % dari gaji pokok dan tunjangan tetap, yang dimaksud tunjangan tetap disini yaitu tunjangan jabatan. BPJS ini dikenakan pada semua pegawai pada Apotek Chusna Husada.

2.1.5 PHP (*Hypertext Preprocessor*)

PHP adalah bahasa pemrograman yang ditunjukan untuk kepentingan pembuatan aplikasi web. Sebagai bahasa pemrograman untuk web, PHP sebenarnya bukanlah satu-satunya, tetapi termasuk yang populer. (Abdul Kadir, 2013).

2.1.6 MySQL

MySQL adalah sebuah *software database*. MySQL merupakan tipe data relational yang artinya MySQL menyimpan datanya dalam bentuk table-tabel yang saling berhubungan. Keuntungan menyimpan data di database adalah kemudahannya dalam penyimpanan dan menampilkan data karena dalam bentuk tabel. (Winarno 2014).

2.2 Tinjauan Pustaka

Penelitian sejenis mengenai sistem informasi penggajian pernah dilakukan oleh Erma Lenora Samderubun (2019). Dengan judul “Sistem Informasi Penggajian pada Pegawai Sekolah Dasar Xaverius A1 Ambon Berbasis Web”, penelitian ini bertujuan untuk dapat membangun suatu sistem informasi penggajian berbasis web, yaitu dengan menyusun suatu sistem yang sistematis dan terstruktur sehingga dapat mempercepat proses pengolahan data penggajian yang akan di implementasikan pada Sekolah Dasar Xaverius A1 Ambon.

Penelitian sejenis lainnya dilakukan oleh Suci Afrida (2013). Dengan judul “Perancangan Sistem Informasi Penggajian Pegawai Honorer pada PT Nur Hasta Utama Berbasis Web”, penelitian ini bertujuan untuk mempercepat dalam pemrosesan data dalam hal penggajian pegawai honorer dengan cepat, tepat, dan akurat. Selain itu dapat memberikan hasil yang memuaskan dibanding dengan penyelesaian secara semi komputerisasi.

Penelitian sejenis lainnya dilakukan oleh Saloka Widyastono (2013). Dengan judul “Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penggajian Pegawai Milky Milk Yogyakarta”, penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dan mempercepat merekap penggajian pegawai secara keseluruhan. Selain itu mempunyai media penyimpanan yang aman dan besar, sehingga tidak ada dokumen yang terselip.

Penelitian sejenis lainnya juga dilakukan oleh Sofiani Fadillah (2014). Dengan judul “Pembuatan Sistem Informasi Penggajian di PT. Adri Utama Karya”, penelitian ini bertujuan untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh secara akurat, tepat waktu, dan lengkap tanpa harus melakukan proses pencatatan secara berulang. Selain itu sebagai alat pemecahan masalah yang dapat memberikan manfaat, baik dalam hal penyampaian informasi, ketelitian, volume pekerjaan yang dapat ditangani oleh sistem, maupun menghindarkan pegawai dari kebiasaan titip presensi.

Sedangkan dalam sistem ini dibuat untuk membantu bagian administrasi dalam pengolahan gaji pegawai dengan mudah, akurat dan tepat waktu. Yang sebelumnya diolah menggunakan microsoft excel dengan pencatatan yang berulang-ulang, kini dengan sistem ini dapat menghemat waktu dan meminimalisir kesalahan. Dalam sistem ini juga terdapat pencatatan jurnal penggajian disetiap bulannya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditunjukkan pada tinjauan pustaka yang dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2. 2 Ringkasan Referensi Penelitian

| No. | Peneliti | Judul | Informasi |
|-----|--------------------------------|--|--|
| 1 | Erma Lenora Samderubun (2019). | Sistem Informasi Penggajian pada Pegawai Sekolah Dasar Xaverius A1 Ambon Berbasis Web | Sistem penggajian ini berbasis web yang sistematis dan terstruktur sehingga dapat mempercepat proses pengolahan data penggajian yang akan di implementasikan pada Sekolah Dasar Xaverius A1 Ambon. |
| 2 | Suci Afrida (2013) | Perancangan Sistem Informasi Penggajian Pegawai Honorer pada PT Nur Hasta Utama Berbasis Web | Sistem ini mempercepat dalam pemrosesan data dalam hal penggajian pegawai honorer dengan cepat, tepat, dan akurat. Selain itu dapat memberikan hasil yang memuaskan dibanding dengan penyelesaian secara semi komputerisasi. |
| 3 | Saloka Widyastono (2013) | Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penggajian Pegawai Milky Milk Yogyakarta | Ssitem ini mempermudah dan mempercepat merekap penggajian pegawai secara keseluruhan. Selain itu mempunyai media penyimpanan yang aman dan besar, sehingga tidak ada dokumen yang terselip. |
| 4 | Sofiani Fadillah (2014) | Pembuatan Sistem Informasi | Sistem ini menyediakan informasi yang dibutuhkan |

| | | | |
|---|----------------------------|--|---|
| | | Penggajian di PT. Adri Utama Karya | dapat diperoleh secara akurat, tepat waktu, dan lengkap tanpa harus melakukan proses pencatatan secara berulang. Selain itu sistem ini menghindarkan pegawai dari kebiasaan titip presensi. |
| 5 | Nur Vita Ria Dhatun (2020) | Sistem Informasi Peggajian pada Apotek Chusna Husada | Sistem ini dibuat untuk membantu bagian administrasi dalam pengolahan gaji pegawai dengan mudah, akurat dan tepat waktu. Yang sebelumnya diolah menggunakan microsoft excel dengan pencatatan yang berulang-ulang, kini dengan sistem ini dapat menghemat waktu dan meminimalisir kesalahan. Dalam sistem ini juga terdapat pencatatan jurnal penggajian disetiap bulannya. |