

ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENGGAJIAN DI PT. BIG SURABAYA

¹⁾Lauw Wulandari ²⁾Haryanto Tanuwijaya ³⁾Julianto Lemantara

S1 / Jurusan Sistem Informasi, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Teknik Komputer Surabaya, email:

mail: 1) itachi_byakuya_ulqiourra@yahoo.com 2) haryanto@stikom.edu 3) julianto@stikom.edu

Abstract: *PT. BIG Surabaya is a multi-company that has the department include Banquet and Restaurant, T-Bar, Office Park, and Regency. PT. BIG Surabaya in the development of his company faced several problems in the payroll system. Analysis and design of payroll information system at PT. BIG Surabaya can give a result of employee payroll information system design and to help devise a system for the accurate calculation of employee payroll. With the use of computerized systems is expected to address the problem in the PT. BIG Surabaya, which can help speed up the calculation of payroll and tax calculations in PT. BIG Surabaya.*

Keywords: *analysis and design system and payroll information system.*

PT. BIG Surabaya adalah sebuah perusahaan *multi-company* yaitu perusahaan yang memiliki departemen meliputi *Banquet and Restaurant, T-Bar, Office Park, dan Regency*. Departemen itu sendiri dibagi menjadi per-bagian dimana memiliki jabatan sesuai dengan bagian dan departemen masing-masing. PT. BIG Surabaya dalam perkembangan perusahaannya menghadapi beberapa permasalahan dalam sistem penggajiannya. Permasalahan pertama yang dihadapi PT. BIG Surabaya, perhitungan dan pengelolaan gaji karyawan masih menggunakan bantuan *microsoft excel* yang menyebabkan perhitungan gaji yang lambat dan kurang akurat. Permasalahan kedua, pencatatan data absensi karyawan masih manual sehingga tingkat kesalahan atau

ketidakakuratan pencatatan waktu kerja menjadi besar akibatnya proses perhitungan penggajian karyawan menjadi lambat. Permasalahan ketiga, pembuatan laporan masih menggunakan *microsoft word* menyebabkan informasi yang didapatkan kurang lengkap dan membutuhkan waktu yang lama dalam pencarian informasi. Menurut Heidjrachman dan Husnan (1996:8), sistem penggajian memegang peranan penting karena sistem ini akan menentukan berapa gaji yang semestinya diterima karyawan.

Menurut Hartono (1999:8), informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya. Dengan penggunaan sistem terkomputerisasi diharapkan dapat mengatasi masalah di dalam PT. BIG Surabaya, dimana

dapat membantu mempercepat perhitungan penggajian dan perhitungan pajak di PT. BIG Surabaya. Analisis dan perancangan sistem informasi penggajian pada PT. BIG Surabaya tersebut dapat memberikan suatu hasil rancangan sistem informasi penggajian karyawan serta membantu merancang suatu sistem perhitungan penggajian karyawan yang akurat.

LANDASAN TEORI

Sistem Informasi

Sistem informasi mempunyai peranan yang penting dalam membantu menyediakan informasi untuk berbagai tingkatan manajemen. Sistem yang dibutuhkan adalah sistem yang memperlancar proses kegiatan yang sedang berjalan. Untuk lebih memahami tentang sistem Hartono (2005:11) mengartikan sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan sedangkan Menurut Soeherman (2008:5), sistem informasi merupakan serangkaian komponen berupa manusia, prosedur data, dan teknologi (seperti komputer) yang digunakan untuk melakukan sebuah proses untuk menghasilkan informasi yang bernilai untuk pengambilan keputusan.

Database

Database adalah merupakan kumpulan beberapa *file*. Definisi umum *database* adalah kumpulan semua data perusahaan yang berbasis computer. Definisi yang lebih spesifik dari *database* adalah kumpulan data yang dikontrol oleh perangkat lunak sistem manajemen *database*. Dalam definisi spesifik ini data perusahaan yang dikontrol dan dikelola oleh sistem manajemen *database* akan dipertimbangkan sebagai *database*, tetapi *file* komputer yang ada di komputer pribadi manajer tidak dianggap sebagai *database* (McLeod, 2007:148).

Analisis dan Perancangan Sistem

Menurut Hartono (1999:129), analisis sistem dapat didefinisikan sebagai penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan, kesempatan-kesempatan, hambatan-hambatan yang terjadi dan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikan-perbaikannya. Analisis sistem dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan yang terjadi

dan kebutuhan yang diharapkan, sehingga dapat diusulkan perbaikannya.

Gaji

Menurut Mulyadi (2001:377), gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan baik yang mempunyai jabatan maupun karyawan pelaksana. Penghasilan yang didapat oleh seorang karyawan terdiri atas (2001:377):

1. Gaji Pokok

Besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan dan jasa yang diberikan pada perusahaan dan telah ditetapkan gaji pokok minimum pada waktu karyawan tersebut pertama kali bekerja.

2. *Insentive*

a. Uang makan dan transport

Merupakan tambahan yang akan diterima karyawan selain dari gaji pokoknya dan dihitung berdasarkan dari tingkat dan jabatannya sesuai dengan keahliannya dengan cara perhitungannya adalah perhari namun diberikan pada setiap menerima gaji.

b. Uang lembur

Menurut KEPMEN Pasal 1 Ayat 1 (2004:1), waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu

untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan.

Menurut KEPMEN Pasal 3 Ayat 1 (2004:2), waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Menurut KEPMEN Pasal 8 Ayat 1 (2004:2), perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.

Menurut KEPMEN Pasal 8 Ayat 2 (2004:2), cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.

Menurut KEPMEN Pasal 11 (2004:1), cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 - a. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2(dua) kali upah sejam.
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi

untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:

- a. perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
- b. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3(tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

3. Tunjangan Hari Raya (THR)

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Pasal 2 (1994:2):

- a. Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih;
- b. THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan satu kali dalam setahun.

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Pasal 3 Ayat 1 (1994:2): Besarnya THR sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

1. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah.

2. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja, yakni dengan perhitungan:

Tabel 1.THR

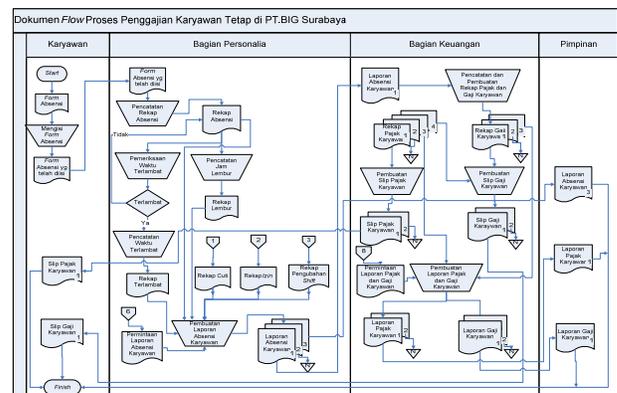
<u>Masa kerja</u> x 1 (satu) bulan upah
12

Sumber: Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (1994:2)

ANALISIS DAN PERENCANAAN SISTEM

Dokumen Flow

Dokumen *Flow* Proses Penggajian Karyawan Tetap di PT. BIG Surabaya seperti terlihat pada Gambar 1.



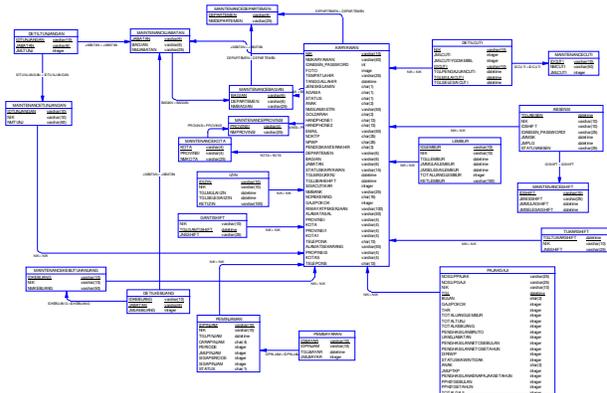
Gambar 1. Dokumen *Flow* Proses Penggajian Karyawan Tetap di PT. BIG Surabaya

Sistem Flow

Gambar 5. *Conceptual Data Model (CDM)*

Physical Data Model (PDM)

Sebuah *Physical Data Model (PDM)* menggambarkan secara detail konsep rancangan struktur basis data yang dirancang untuk suatu program aplikasi. PDM merupakan hasil *generate* dari CDM.



Gambar 6. *Physical Data Model (PDM)*

Hasil Desain Implementasi Sistem

Desain tampilan *form maintenance* bagian yang digunakan untuk menambah bagian dan nama bagian serta mengubah nama bagian dari departemen seperti berikut.

Gambar 7. *Form Maintenance Bagian*

Desain tampilan *form* penyimpanan pajak dan gaji yang karyawan pada Gambar 8.

Gambar 8. *Form PajakGaji*

Desain tampilan slip gaji karyawan seperti di Gambar 9 berikut.

PT.BIG Surabaya	
Slip Gaji Karyawan	
No Slip Gaji	_____
NIK	_____
Nama Karyawan	_____
Status Karyawan	_____
Gaji Pokok	_____
THR	_____
Total Uang Lembur	_____
Total Tunjangan	_____
Total Kebutuhan Uang	_____
Penghasilan Bruto	_____
Uang Jabatan	_____
Penghasilan Neto Sebulan	_____
PPH21 Sebulan	_____
Total	_____

Surabaya, tgl cetak slip

Gambar 9. Slip Gaji Karyawan

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan perancangan sistem informasi penggajian di PT. BIG Surabaya, diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis dan perancangan sistem, desain sistem informasi penggajian di PT. BIG Surabaya mampu menginterpretasikan proses penggajian secara otomatis dan objektif.
2. Hasil rancangan sistem dapat didesain dengan multi user sesuai dengan hak akses yang diberikan

3. Data transaksi dan absensi terintegrasi sehingga memperoleh hasil penggajian karyawan secara otomatis dan objektif.

SARAN

Berdasarkan analisis dan perancangan sistem yang sudah dilakukan, saran yang dapat disampaikan oleh penulis untuk pengembangan desain sistem informasi penggajian karyawan yaitu:

1. Hasil analisis dan perancangan sistem informasi penggajian karyawan di PT. BIG Surabaya ini dapat dikembangkan dengan membangun aplikasi sistem informasi penggajian karyawan.
2. Dalam penerapan aplikasi pengembangan sistem informasi penggajian karyawan ini sebaiknya didukung oleh perangkat yang memadai baik dari segi manusia maupun perangkat keras dan lunak.

DAFTAR RUJUKAN

- Hartono, Jogiyanto. 1999. *Analisis & Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Heidjrachman dan Husnan. 1996. *Konsep Perancangan Sistem Absensi dan Penggajian*. Jakarta: Penerbit Widya Guna.
- Kampilnastuti dan Wideasari. 2005. *Hubungan Konsep Absensi dan Penggajian*. Bandung: Candra Jaya.
- Kendall, Kenneth. E. dan Kendall, Julie. E. 2003. *Analisa dan Perancangan Sistem*

- Edisi Kelima Jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- KEPMEN. 2004. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEp. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja dan Upah Lembur*. Jakarta: KEPMEN NO.102 TAHUN 2004.
- Mardiasmo. 2008. *Perpajakan Edisi Revisi tahun 2008*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- McLeod, Raymond dan Schell, George P. 2007. *Sistem Informasi Manajemen*. Indonesia: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 1994. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan*. Jakarta: Per-04/MEN/1994.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntans, Edis 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Resmi, Siti. 2009. *Perpajakan Teori dan Kasus, Edisi 5 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romney dan Steinbart. 2003. *Accounting information system (9th edition)*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Soeherman, Bonnie dan Pinontoan, Marion. 2008. *Designing Information System*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Somya, Mienati Lasmana dan Budi. 2010. *Cara Perhitungan Pemotongan PPh Pasal 21*. Yogyakarta: Graha Ilmu.