

BAB II

DASAR TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Dasar Teori

Untuk mendukung pembuatan Sistem Informasi Penggajian pada Urban Perfume Point Berbasis Web dibutuhkan landasan dasar teori, diantaranya adalah sebagai berikut:

2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Penggajian

Dalam menjalankan proses bisnis yang efektif, perusahaan memerlukan sistem yang mampu mengotomatiskan jalannya operasi bisnis sesuai prosedur. Berdasarkan pendapat Mulyadi (2016:340), sistem penggajian adalah rangkaian kegiatan bisnis dan operasional yang dirancang untuk menyelesaikan berbagai transaksi pembayaran serta penyerahan jasa oleh pegawai, khususnya yang berada pada jenjang jabatan manager. Sistem penggajian, sebagai bagian dari sistem informasi, memiliki peran penting dalam perusahaan. Jika sistem pengolahan data penggajian tidak disertai dengan pengendalian yang memadai, hal ini dapat menimbulkan resiko yang merugikan perusahaan.

Sistem informasi penggajian yang baik harus mencakup berbagai elemen penting, seperti tujuan yang jelas, input, output, penyimpanan data, pengolahan data, instruksi dan prosedur, pengguna, serta mekanisme pengendalian dan pengukuran keamanan. Dengan adanya unsur-unsur tersebut, sistem ini dapat mendukung keefektifan pengendalian internal dalam proses penggajian.

Tujuan utama dari sistem informasi penggajian adalah memastikan bahwa pembayaran gaji dilakukan secara akurat dan tepat waktu, serta mematuhi semua regulasi yang berlaku. Input dalam sistem ini mencakup data pegawai, jam kerja, dan informasi terkait kompensasi. Outputnya berupa laporan penggajian, slip gaji,

dan dokumentasi pembayaran. Penyimpanan data yang aman dan terstruktur memungkinkan akses cepat dan mudah terhadap informasi yang dibutuhkan.

Proses pengolahan data penggajian melibatkan penghitungan gaji berdasarkan jam kerja, potongan pajak, dan tunjangan lainnya. Instruksi dan prosedur dalam sistem ini harus jelas dan mudah diikuti oleh pengguna, baik itu bagian HRD, keuangan, maupun manajer. Pengendalian dan pengukuran keamanan bertujuan untuk mencegah kesalahan dan kecurangan dalam proses penggajian, sehingga mendukung transparansi dan integritas operasional perusahaan.

2.1.2 Pengertian Gaji Pokok

Menurut Hasibuan (1999), gaji pokok adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara periodik dan bersifat tetap, serta memiliki jaminan yang pasti. Pemberian gaji pokok ini merupakan bentuk ikatan formal antara perusahaan dan karyawan, di mana karyawan diharapkan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan berkewajiban membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

Menurut Gitosudarmo (1995), gaji pokok adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan yang bersifat rutin dan tetap diterima setiap bulan. Bahkan jika karyawan tidak masuk kerja, gaji pokok tetap diterima secara penuh. Pembayaran gaji ini merupakan bentuk kompensasi langsung dengan tujuan memotivasi karyawan dan mempertahankan semangat kerja mereka.

2.1.3 Bonus

Menurut Mubarok (2017:103), bonus adalah insentif individual yang diberikan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individu dalam bekerja. Bonus ini merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang menunjukkan performa kerja yang baik, sebagai bentuk apresiasi dan motivasi untuk terus meningkatkan produktivitas.

2.1.4 Lembur

Menurut Thomas, waktu kerja lembur (overtime) adalah waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu dan berlangsung paling sedikit selama tiga minggu berturut-turut. Waktu kerja lembur juga mencakup waktu kerja yang melampaui 8 jam per hari. Selain itu, lembur dapat diartikan sebagai pekerjaan tambahan yang dilakukan di luar jam kerja normal untuk menyelesaikan tugas yang tidak dapat diselesaikan dalam hari kerja biasa.

Dengan demikian, lembur adalah pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja reguler, baik secara harian maupun mingguan, dengan tujuan menyelesaikan tugas yang mendesak atau melebihi kapasitas jam kerja normal.

2.1.5 Sistem Penggajian pada Urban Perfume Point

Urban Perfume Point merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan parfum. Kantor Urban Perfume Point pusatnya terletak di kediaman Bapak Wahyu persis nya di Demangan, Kecamatan Gondokusuman, Kota Yogyakarta. Urban Perfume Point sudah berdiri sejak tahun 2019 dan mempunyai lebih dari 50 pegawai. Urban Perfume Point memiliki 5 cabang di Yogyakarta, 1 di Solo, 1 Malang, dan 1 di Palembang. Owner dari Perusahaan ini memiliki 2 brand parfum yaitu Urban Perfume point sebagai perusahaan induk dan Lab Art Aromatique sebagai anak perusahaannya. Menjelang hari-hari besar serta promo bigsale banyak sekali orderan pesanan parfum yang harus dibuat, sehingga sering diberlakukannya system kerja lembur.

Proses pengolahan gaji pegawai di Urban Perfume Point masih dilakukan secara manual dengan bantuan software Microsoft Excel. Hal ini menyebabkan proses penggajian menjadi lambat, tidak efisien, dan rawan kesalahan dalam penginputan data. Akibatnya, sering terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji pegawai. Gaji pegawai yang diberikan terlambat dapat menurunkan tingkat loyalitas dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, berikut ini adalah cara perhitungan penggajian yang diterapkan di Urban Perfume Point:

Tabel 2.1 Rumus Perhitungan Gaji

$\text{Gaji Kotor} = \text{gaji pokok} + \text{bonus} + \text{lembur}$ $\text{Gaji bersih} = \text{gaji kotor} - \text{potongan}$ <p style="text-align: center;">(Atau)</p> $\text{Gaji} = \text{gaji pokok} + \text{bonus} + \text{lembur} - \text{potongan}$
--

Hari kerja kalender selama satu kali penggajian dihitung mulai dari tanggal awal training atau awal masuk kerja. Karena tidak ada hari libur, maka pegawai yang mengambil cuti atau libur akan dipotong gaji sesuai hitungan gaji perhari nya.

Besarnya nilai gaji bersih yang diterima oleh pegawai pada Urban Perfume Point dipengaruhi oleh beberapa komponen diantaranya gaji pokok, biaya lembur, dan bonus. Berikut adalah penjelasan mengenai komponen tersebut.

A. Gaji Pokok

Setiap pegawai memiliki gaji pokok dengan besaran gaji yang berbeda-beda. Gaji pokok pada Urban Perfume Point ditentukan oleh jabatan pekerjaan dan besaran gaji pokok ditentukan langsung oleh Owner.

Tabel 2.2 Gaji Pokok Berdasarkan Jabatan

HRD	Rp	2.400.000
Adm Line	Rp	1.900.000
Pramuniaga	Rp	1.700.000
Kasir	Rp	1.700.000

Staff Gudang	Rp 1.700.000
--------------	--------------

B. Biaya Lembur

Biaya Lembur Biaya lembur adalah uang yang diberikan oleh perusahaan untuk pegawai karena melakukan pekerjaan yang diluar jam kerja. Untuk perhitungan biaya 8 lembur dihitung berdasarkan biaya per jam kerja. Besaran nominal biaya lembur yaitu Rp 8.000 / jam.

C. Bonus

Bonus adalah tambahan kompensasi yang diberikan kepada pegawai di luar gaji pokok mereka sebagai penghargaan atas kinerja, pencapaian target, loyalitas, atau kontribusi khusus lainnya. Bonus pencapaian target yang di dapat sebesar Rp 250.000 jika berhasil mencapai target.

Beberapa contoh kasus dalam perhitungan gaji Pada Urban Perfume Point Yogyakarta :

Contoh kasus penggajian Wahyu:

Wahyu bekerja sebagai Pramuniaga yang sudah bekerja selama 6 bulan. Bulan ini ia berhasil mencapai target dan mengambil libur 4x sesuai dengan jatah libur yang ditetapkan, dan tidak memiliki jam lembur. Maka perhitungan gaji Wahyu sebagai berikut:

$\text{Gaji Kotor} = \text{Rp } 1.700.000 + \text{Rp } 250.000 + 0 = \text{Rp } 1.950.000$ $\text{Gaji Bersih} = \text{Rp } 1.950.000 - 0 \text{ (tanpa potongan)}$ $\text{Total Gaji} = \text{Rp } 1.950.000$
--

✚ Contoh Kasus Penggajian Amelia :

Amelia bekerja sebagai Admin Online, bulan ini dia belum berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam 1 bulan ini ia telah menggunakan jatah liburnya, kemudian ada libur diluar ketetapan yaitu 3x sakit, 1x izin, dan 1x tanpa keterangan serta perolehan lembur 11 jam kerja. Maka perhitungan gaji Amelia sebagai berikut:

$$\text{Gaji Kotor} = \text{Rp } 1.700.000 + 0 + \text{Rp } 88.000 = \text{Rp } 1.788.000$$

$$\text{Gaji Bersih} = \text{Rp } 1.788.000 - 56.666 = \text{Rp } 1.731.334$$

$$\text{Total Gaji} = \text{Rp } 1.731.334$$

Keterangan : Dalam potongan hanya status tanpa keterangan yang dapat dipotong, sakit dan izin tidak ada potongan.

2.1.6 PHP Hypertext Processor)

PHP (PHP: hypertext processor) adalah suatu bahasa pemrograman yang digunakan untuk menerjemahkan basis kode program menjadi kode mesin yang dapat dimengerti oleh komputer yang bersifat server-side yang ditambahkan ke HTML (Supono & Putratama 2018).

2.1.7 Website

Menurut Sebok, Vermat, dan tim (2018 : 70) web adalah kumpulan halaman yang saling terhubung yang didalamnya terdapat beberapa item seperti dokumen dan gambar yang tersimpan di dalam web server. Web app adalah sebuah aplikasi yang berada dalam web server yang bisa user akses melalui browser. Web app biasanya menampilkan data user dan informasi dari server.

2.2 Tinjauan Pustaka

Penelitian sejenis mengenai sistem informasi penggajian pernah dilakukan oleh Imas Intan Permatasari (2022). Dengan judul “Sistem Penggajian di PT Lauwba Techno Indonesia”, penelitian ini bertujuan membantu dalam proses pengelolaan penggajian yang masih menggunakan Microsoft Excel dibuat dengan 10 berbasis web. Sistem ini dibuat agar menghemat waktu dan meminimalisir kesalahan dan menghasilkan penggajian yang lebih akurat.

Penelitian sejenis mengenai sistem informasi penggajian pernah dilakukan oleh Ilham Pangestu (2021). Dengan judul “Sistem Informasi Penggajian pada CV Banyu Biru”, penelitian ini bertujuan membuat sistem informasi penggajian pada CV Banyu Biru yang sistematis yang meminimalisir kesalahan dalam proses penggajian.

Penelitian sejenis mengenai sistem informasi penggajian pernah dilakukan oleh Nur Vita Ria Dhatun (2020). Dengan judul “Sistem Informasi Penggajian pada Apotek Chusna”. Penelitian ini bertujuan untuk membuat sistem informasi penggajian pada Apotek Chusna disertai dengan jurnal umum.

Sistem ini dirancang untuk membantu bagian administrasi dalam mengelola gaji pegawai dengan lebih mudah, akurat, dan tepat waktu. Sebelumnya, proses ini dilakukan menggunakan Microsoft Excel dengan pencatatan berulang-ulang, yang memakan banyak waktu dan rentan terhadap kesalahan. Dengan adanya sistem ini, waktu pengolahan gaji dapat dihemat dan kemungkinan kesalahan diminimalkan.

Tabel 2.3 Ringkasan Referensi Penelitian

No	Peneliti	Judul	Informasi
1.	Imas Intan Permatasari (2022)	Sistem Penggajian PT Lauwba Techno Indonesia	Sistem ini dibangun dengan tujuan dapat membantu dalam proses pengelolaan penggajian yang masih menggunakan Microsoft Excel, dibuat

			menjadi berbasis web agar menghemat waktu dan meminimalisir kesalahan, sehingga menghasilkan informasi data penggajian yang lebih akurat
2.	Ilham Pangestu (2021)	Sistem Informasi Penggajian Karyawan pada CV. Banyu Biru di Magelang	Sistem ini dibangun untuk membantu pengolahan data gaji karyawan dengan mudah, akurat. Yang sebelumnya proses penggajian diolah menggunakan metode tulis tangan yang rentan terjadi human error dalam pencatatan data gaji karyawan. Maka dibangun sistem ini agar dapat meminimalisir kesalahan. Dalam sistem ini terdapat 10 akses pengguna yaitu admin, karyawan, dan pemilik.
3.	Nur Vita Ria Dhatun (2020)	Sistem Informasi Penggajian pada Apotek Chusna Husada	Sistem ini dibangun untuk membantu bagian administrasi dalam pengolahan gaji pegawai dengan mudah, akurat, dan tepat waktu. Yang sebelumnya diolah menggunakan Microsoft Excel. Dalam sistem ini terdapat pencatatan jurnal di setiap bulannya.

1.	Nurika Lestari (2022)	Sistem Penggajian di CV Sumber Berkah Indonesia Berbasis Web	Sistem ini dibuat untuk memudahkan proses perhitungan dan pelaporan penggajian karyawan kepada pemilik, pembuatan slip gaji untuk karyawan, dan meminimalisir kesalahan perhitungan gaji serta mengurangi resiko kehilangan data.
2.	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.
3.	Wahyu Amelia Febryani (2025)	Sistem Informasi Penggajian pada Urban Perfume Point Berbasis Web	Sistem ini membantu bagian administrasi dalam mengelola gaji pegawai dengan lebih mudah, akurat, dan tepat waktu. Sebelumnya, proses menggunakan Microsoft Excel memakan waktu dan rawan kesalahan. Sistem ini menghemat waktu dan mengurangi kesalahan.