

SKRIPSI

ANALISIS SISTEM PENGGAJIAN PEGAWAI PADA RSU MITRA HUSADA



**ANDRI MASIGA
1710321068**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

ANALISIS SISTEM PENGAJIAN PEGAWAI PADA RSU MITRA HUSADA



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada
Program Studi S1 Akuntansi

ANDRI MASIGA
1710321068

PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2021

SKRIPSI

ANALISIS SISTEM PENGGAJIAN PEGAWAI PADA RSU MITRA HUSA

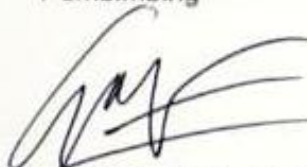
disusun dan diajukan oleh

ANDRI MASIGA
1710321068

telah diperiksa dan telah diuji

Makassar, 10 September 2021

Pembimbing



Muuhammad Gafur, S.E., M.Si., CTA., ACPA
NIDN: 0917128302

Ketua Program Studi S1 Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar



Yasmi, S.E., M.Si., Ak., CA., CTA., ACPA
NIDN: 0925107801

SKRIPSI

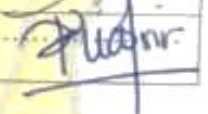
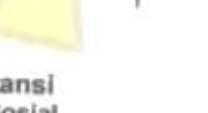
ANALISIS SISTEM PENGAJIAN PEGAWAI PADA RSU MITRA HUSADA

disusun dan diajukan oleh

ANDRI MASIGA
1710321068

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **10 SEPTEMBER 2021** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Muhammad Gafur, S.E., M.Si., CTA., ACPA NIDN: 0917128302	Ketua	1. 
2.	Nurbayani, S.E., M.Si., CTA., ACPA NIDN: 0926098702	Sekretaris	2. 
3.	Ahmad Dahlan, S.E., M.Si., Ak., CA NIDN: 0911047002	Anggota	3. 
4.	Sukriah Natsir, S.E., M.Si., Ak., CA NIDN: 0007017207	Eksternal	4. 

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


UNIVERSITAS FAJAR
DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom
NIDN: 0925096902

Ketua Program Studi S1 Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


UNIVERSITAS FAJAR
Yasmi, S.E., M.Si., Ak., CA., CTA., ACPA
NIDN. 0925107801

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Andri Masiga
NIM : 1710321068
Program Studi : Akuntansi S1

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **Judul Skripsi** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 17 September 2021

Yang membuat pernyataan,



Andri Masiga

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, terima kasih atas berkat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi ini. Proposal skripsi ini merupakan syarat mutlak untuk membuat skripsi. Skripsi merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak) pada Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.

Banyak hambatan yang peneliti dapatkan dalam menyusun laporan ini, namun dengan kerja sama dan adanya arahan serta dorongan dari berbagai pihak yang peneliti sayangi sehingga laporan ini dapat terselesaikan. Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Ayahanda Marten Masiga, Ibunda Elisabet Mendila serta saudara-saudara saya yang telah menjadi sahabat dan spirit, memberikan doa dan kasih sayang, serta dukungan baik secara materi dan motivasi yang diberikan kepada peneliti.

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Muh. Gafur Kadar, S.E., M.Si., CTA., ACPA, selaku dosen pembimbing atas kesempatan yang telah diluangkan untuk membimbing, memberikan banyak motivasi, dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan dengan peneliti. Selanjutnya, peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, oleh sebab itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar;
2. Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar;
3. Muh. Ridwan Hasanuddin, S.E., M.Si, Ak, CA, CTA, ACPA selaku Penasihat Akademik peneliti;
4. Segenap dosen dan staf Program Studi S1 Akuntansi Universitas Fajar;

5. Muh. Gafur Kadar, S.E., M.Si., CTA., ACPA yang telah mebanu dalam penyusunan proposal skripsi;
6. Teman-teman kelas 03 dan angkatan 2017 S1 Akuntansi Universitas Fajar;
7. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal skripsi ini. terima kasih banyak.

Meskipun proposal skripsi ini mendapat bantuan dari semua pihak, namun masih jauh dari kata sempurna. Jika ada kesalahan dalam proposal ini, penulis bertanggung jawab sepenuhnya, kami berharap semua pihak bersedia memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan proposal ini.

Makassar, Juni 2021

Peneliti

ABSTRAK

Analisis Sistem Penggajian Pegawai Pada RSUD Mitra Husada

**Andri Masiga
Muhammad Gafur**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penggajian pegawai pada RSUD Mitra Husada. Metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi dan jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Fungsi yang terkait dalam sistem penggajian pegawai RSUD Mitra Husada yaitu bagian accounting Keuangan dan bendahara keuangan. (2) Dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian pegawai RSUD Mitra Husada yaitu daftar gaji, surat penyediaan dana (SPD), surat permintaan pembayaran (SPP) dan surat permintaan membayar SPM). (3) Sistem penggajian di RSUD Mitra Husada sudah sesuai dengan teori sistem gaji tetap, sistem upah variabel dan sistem gaji tetap dengan variabel.

Kata Kunci: Sistem penggajian pegawai RSUD Mitra Husada

ABSTRACT

Employee Payroll System Analysis at Mitra Husada General Hospital

Andri Masiga

Muhammad Gafur

This study aims to analyze the employee payroll system at Mitra Husada General Hospital. The method used is descriptive qualitative. Data collection techniques are interviews and documentation and the types of data used are primary and secondary data.

The results showed that; (1) The related functions in the employee payroll system of Mitra Husada Hospital are the financial accounting department and the financial treasurer. (2) Documents used in the employee payroll system of Mitra Husada Hospital are salary list, letter of provision of funds (SPD), letter of request for payment (SPP) and letter of request to pay SPM). (3) The payroll system at Mitra Husada General Hospital is in accordance with the theory of a fixed salary system, a variable wage system and a fixed salary system with variables.

Keywords: Payroll system for Mitra Husada General Hospital

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PRAKATA.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1. 4 Kegunaan Penelitian	4
1.4.1 Kegunaan Teoritis	4
1.4.2 Kegunaan Praktis	5
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Sistem Informasi Akuntansi	7
2.1.1. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi.....	7
2.1.2. Fungsi Sistem Akuntansi.....	8
2.2. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian.....	8
2.2.1 Fungsi Yang Terkait	9
2.2.2 Dokumen Yang Digunakan	10

2.2.3 Catatan Akuntansi Yang Digunakan	11
2.2.4 Bagan Alir Sistem Informasi Akuntansi Penggajian	12
2.3. Take Home Pay (THP).....	16
2.4. Tinjauan Empirik	17
BAB III	18
METODE PENELITIAN.....	18
3.1 Rancangan Penelitian.....	18
3.2 Kehadiran Penelitian	18
3.3 Lokasi Penelitian	19
3.4 Sumber Data	19
3.5 Teknik Pengumpulan Data	20
3.6 Teknik Analisis Data	21
BAB IV	23
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	23
4.1 Gambaran Umum RSUD Mitra Husada.....	23
4.1.1 Visi dan Misi.....	24
4.1.2 Struktur Organisasi.....	25
4.2 Hasil Penelitian	26
4.2.1 Fungsi yang Terkait dalam Sistem Penggajian Pegawai	27
4.2.2 Jenis pegawai yang ada di RSUD Mitra Husada	27
4.2.3 Dokumen yang Terkait dalam Sistem Penggajian Pegawai	28
4.2.4 Bagan Alir Flowchart	29
4.2.5 Deskripsi Bagan Alir Sistem Penggajian Pegawai.....	30
4.3 Pembahasan	31
4.3.1 Tabel Perbandingan	32
BAB V	34
PENUTUP	34

5.1 Kesimpulan	34
5.2 Saran.....	34
DAFTAR PUSTAKA.....	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Alir Sistem Penggajian Akuntansi.....	12
Gambar 2.2 Bagan Alir Sistem Penggajian Akuntansi (Lanjutan)	13
Gambar 2.3 Bagan Alir Sistem Akuntansi Penggajian (Lanjutan)	14
Gambar 2.4 Bagan Alir Sistem Akuntansi Penggajian (Lanjutan)	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSU Mitra Husada	25
Gambar 4.2 Bagan Alir Sistem Penggajian RSU Mitra Husada	29

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 4.3 Perbandingan.....	31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan perkembangan dan kemajuan pelayanan kesehatan masyarakat, rumah sakit berupaya menaruh pelayanan yang baik kepada masyarakat. Rumah sakit sangat memerlukan tenaga kerja untuk melakukan aktivitas dan operasionalnya. Tenaga kerja ialah salah satu hal yg mempunyai bagian utama pada proses tujuan rumah sakit, sehingga diperlukan perhatian dan perawatan khusus untuk mencapai produktivitas pegawai yang dibutuhkan secara tepat dan efektif.

Salah satu faktor yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja staf rumah sakit ialah gaji dan upah. Gaji dan upah adalah faktor yang memengaruhi kinerja pegawai karena:

- a. Besar gaji dan upah diatur dan ditetapkan oleh pemerintah daerah dan pemerintah pusat dalam hal pajak penghasilan dan potongan upah.
- b. Ukuran gaji dan upah memiliki dampak utama pada laba bersih sebagian besar perusahaan

Kesehatan kini menjadi industri yang sangat diminati oleh para investor dan pengusaha. Hal ini menyebabkan persaingan di industri ini semakin ketat. Faktor persaingan dan kebutuhan masyarakat menjadi alasan mengapa rumah sakit harus menaikkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikannya. Kalau tidak, rumah sakit tidak akan bisa bertahan terlalu lama di industri ini.

Kualitas layanan yang diberi secara langsung mempengaruhi proses penyampaian layanan dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau organisasi jasa sangat berhubungan erat

pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam industri jasa, dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu baik untuk mengembangkan dan mendukung kegiatan operasional lembaga atau organisasi. Karyawan tidak hanya menjadi tulang punggung organisasi, tetapi juga merupakan aset penting yang membedakan organisasi. Pegawai yang berkualitas akan menjadi keunggulan kompetitif organisasi. Karyawan juga memiliki pengaruh penting terhadap anggaran perusahaan, sehingga menghasilkan anggaran yang baik.

Sistem penggajian dirancang untuk memproses transaksi yang digunakan untuk menghitung gaji dan pembayaran karyawan. Sistem akuntansi penggajian wajib memastikan validitas dan kelengkapan otorisasi, penjabaran penilaian, ketepatan waktu dan akurasi rilis, dan keakuratan setiap transaksi penggajian. Sistem penggajian yang digunakan harus baik dan akurat, karena gaji merupakan bagian dari operasional perusahaan yang sering diberikan, dan sangat penting, karena bersangkutan dengan semangat kerja karyawan. Hal inilah yang menimbulkan upah menjadi biaya utama dalam proses penganggaran. Untuk memudahkan pengelolaan, organisasi memerlukan sistem anggaran gaji yang baik.

Pemilik perusahaan sering mendengar kata take home pay (THP), lantaran tentunya setiap karyawan yang mendapat gaji mengandung unsur take home pay. Perhitungan take home pay itu sendiri akan membuat berbagai potongan, dan potongan ini akan dimasukkan ke dalam daftar gaji. Tentu saja, perusahaan perlu mempunyai kinerja keuangan yang baik supaya bisa memenuhi take home pay yang sesuai bagi karyawannya.

Sistem penggajian RSUD Mitra Husada secara umum baik, dengan pemisahan fungsi yang ketat, karyawan diatur berdasarkan bidang, setiap dokumen yang digunakan diotorisasi oleh pihak yang berwenang, dan terdapat

mesin pengatur waktu sehingga kita dapat mengetahui secara akurat kapan karyawan masuk dan keluar. Selain kelebihan yang dimiliki RSU Mitra Husada, RSU Mitra Husada juga memiliki beberapa kelemahan yang perlu dibenahi, antara lain tidak adanya bonus bagi karyawan yang berpartisipasi, dan ketika karyawan keluar untuk melakukan tugas pada jam kerja, dan masih digunakannya amplop menjadi media pembayaran gaji.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husniyah (2015), penelitian yang berjudul “Analisis Pengendalian Internal pada Sistem Penggajian Pegawai Karyawan (Studi pada RSUD Dr. H. Moh Anwar Sumenep), menyimpulkan bahwa pengendalian internal pada sistem penggajian karyawan yang diterapkan oleh manajemen belum dilakukan dengan baik, karena salah satu unsur pengendalian internalnya terdapat kelemahan yaitu pada struktur organisasi, dimana fungsi pembuat gaji berada dibawah fungsi keuangan RSUD Dr. H. Moh Anwar Sumenep. Parmono (2011), juga melakukan penelitian sebelumnya yaitu penelitian berjudul “ Analisis dan Perancangan Sistem Akuntansi Penggajian” penulis menarik kesimpulan, RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro memiliki sistem penggajian yang sudah dapat menunjang sistem akuntansi penggajian rumah sakit, tetapi terdapat beberapa pengendalian yang belum dilakukan, sehingga muncul beberapa permasalahan. Permasalahan tersebut ialah perangkapan tugas fungsi pencatat waktu, perangkapan tugas fungsi keuangan, dan perangkapan fungsi tugas akuntansi.

Rumah Sakit Umum Mitra Husada ialah perusahaan daerah yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat. Kegiatan perusahaan ialah menaruh pelayanan kesehatan kepada masyarakat khususnya di Kota Makassar yang memerlukan pelayanan kesehatan. Sistem pengupahan merupakan salah satu sistem yang paling berpengaruh untuk mendukung suatu penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Masalah gaji ialah masalah internal yang harus

dipertimbangkan oleh perusahaan atau organisasi. Menggunakan sistem kepegawaian manual dapat menimbulkan masalah terkait besarnya anggaran gaji pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap efektivitas sistem anggaran upah yang ada.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul; “ **ANALISIS SISTEM PENGGAJIAN PEGAWAI PADA RSU MITRA HUSADA**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka pertanyaan pokok dari penelitian ini adalah bagaimana sistem penggajian di RSU Mitra Husada?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, penulis memilih RSU Mitra Husada untuk mengetahui lebih jauh terkait sistem penggajian pegawai pada RSU Mitra Husada. Maka peneliti ini bertujuan untuk mengetahui sistem penggajian di RSU Mitra Husada.

1. 4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini mencakup kegunaan teoritis dan kegunaan prkatis

yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberi ilmu pengetahuan dan memberikan kontribusi dalam pengembangan analisis sistem penggajian pegawai pada RSU Mitra Husada.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penyusunan proposal ini ialah salah satu syarat/ketentuan akademik untuk menempuh sarjana jurusan akuntansi pada Universitas Fajar Makassar, juga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang analisis sistem penggajian pegawai pada RSUD Mitra Husada.

b. Bagi RSUD Mitra Husada

Memberi masukan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan mengenai analisis sistem penggajian pegawai pada RSUD Mitra Husada.

c. Bagi Universitas Fajar

Sebagai bahan referensi serta dapat menambah/memberi pengetahuan dan pendapat untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Informasi Akuntansi

Sistem ialah suatu perihal yang terdiri atas bagian yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi, atau kemampuan untuk memperoleh suatu tujuan. Sistem informasi akuntansi dapat memanfaatkan sepenuhnya teknologi komputer dan menggenggam teknologi informasi, atau dapat menggabungkan keduanya.

Menurut definisi Azhar Susanto (2017), "Sistem informasi akuntansi ialah kumpulan subsistem dari sistem fisik dan sistem non fisik, pengolahan sebagai informasi. Sedangkan menurut Ronmeyer dan Steinbart (2017), ialah "sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses/menyediakan data untuk menghasilkan informasi bagi pembuat keputusan."

2.1.1. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Adapun tujuan keseluruhan dari sistem informasi akuntansi yang dikemukakan oleh Mulyadi (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan informasi untuk mengelola kegiatan bisnis baru. Dalam perusahaan yang baru mulai beroperasi, terdapat kebutuhan yang besar untuk mengembangkan sistem akuntansi. Di antara perusahaan-perusahaan yang mulai dibidang perdagangan jasa, terdapat kebutuhan yang mendesak bagi industri manufaktur untuk mengembangkan sistem akuntansi yang lengkap, yang sangat berguna untuk kelancaran kegiatan perusahaan.
- 2) Meningkatkan pengendalian akuntansi dan inspeksi internal. Akuntansi adalah tanggung jawab kekayaan perusahaan. Dalam perkembangannya

suatu sistem akuntansi selalu digunakan untuk meningkatkan hal aset perusahaan.

- 3) Mengurangi biaya dokumen untuk memelihara catatan akuntansi. Dalam hal ini, informasi dapat dijadikan sebagai komoditas ekonomi dengan banyak manfaat, karena memerlukan proses dari sumber pendapatan lain.

2.1.2. Fungsi Sistem Akuntansi

Mulyadi (2018), mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki beberapa fungsi:

1. Untuk menetapkan standar kinerja yang sungguh-sungguh dapat memotivasi karyawan, maka perlu menghubungkan reward dalam sistem kompensasi.
2. Memberikan arahan untuk menyelesaikan pekerjaan dari segi kuantitas dan kualitas. Memberikan arahan kepada karyawan tentang pelaksanaan proses kerja untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

2.2. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Sistem akuntansi yang benar memungkinkan akuntan perusahaan untuk memberikan informasi keuangan kepada semua tingkatan manajemen, pemilik atau pemegang saham, kreditur, dan pengguna lain (stakeholder) laporan keuangan, yang digunakan sebagai pengambilan keputusan ekonomi. Manajemen dapat menggunakan sistem untuk menguraikan dan mengendalikan operasi perusahaan. Salah satu sistem yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan ialah sistem penggajian. Dalam mengatasi kesalahan dan penyimpangan dalam penghitungan upah dan pembayaran, maka harus dibentuk sistem akuntansi pengupahan. Sistem akuntansi penggajian juga dirancang oleh perusahaan yang menyediakan karyawan yang jelas. Oleh sebab itu, situasi gaji mudah dipahami dan digunakan.

Menurut Sujarweni (2015), sistem akuntansi penggajian dan pengupahan merupakan sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan upah dan gaji kepada karyawan.

2.2.1 Fungsi Yang Terkait

Menurut (Mulyadi, 2018), sistem penggajian melibatkan banyak fungsi di dalam perusahaan, sehingga transaksi penggajian tidak terkonsentrasi di satu bagian. Fungsi yang terlibat antara lain:

1. Fungsi Akuntansi

Berkewajiban menulis kewajiban yang terkait dengan pembayaran upah karyawan. Dalam sistem akuntansi penggajian, fungsi akuntansi berada pada bagian hutang, bagian buku harian dan bagian kartu biaya.

2. Fungsi Keuangan

Untuk mencairkan cek tersebut ke bank, kemudian masukkan uang tunai ke dalam amplop gaji dan upah setiap karyawan, dan kemudian membagikan ke karyawan yang memenuhi syarat.

3. Fungsi Kepegawaian

Mencari karyawan baru, menentukan lokasi karyawan baru, menentukan ketetapan tentang gaji dan tarif gaji karyawan, nilai gaji, dan pemberhentian karyawan.

4. Fungsi Pembuatan Daftar Gaji dan Upah

Membuat tabel gaji, yang berisi total pendapatan yang harus dibayar dan berbagai pemotongan yang harus ditanggung setiap karyawan selama setiap periode pembayaran gaji.

2.2.2 Dokumen Yang Digunakan

Menurut Mulyadi (2018), dokumen dalam sistem akuntansi penggajian ialah:

1. Daftar Gaji Karyawan

Berisi total gaji masing-masing karyawan, dikurangi potongan berupa PPh pasal 21, utang karyawan, iuran organisasi karyawan, dan lain-lainl.

2. Kartu Jam Hadir

Mencatat waktu kehadiran setiap karyawan perusahaan. Catatan kehadiran karyawan dapat berupa lembar absensi biasa atau kartu absensi yang diisi oleh mesin absensi.

3. Rekap Daftar Gaji

Dibuat oleh fungsi penggajian bersama dengan generator penggajian, dan berisi informasi rinci tentang gaji dan pemotongan yang diasumsikan oleh setiap karyawan.

4. Surat Pernyataan Gaji

Sebagai catatan informasi/pemberitahuan rinci setiap karyawan tentang upah yang diterima oleh setiap karyawan dan pemotongannya.

5. Bukti Kas Keluar

Ialah aturan pembayaran dari fungsi akuntansi ke fungsi keuangan bersumber pada informasi dalam penggajian yang diterima oleh fungsi pembuat daftar penggajian

2.2.3. Catatan Akuntansi Yang Digunakan

Catatan akuntansi yang digunakan dalam pencatatan gaji ialah sebagai berikut:

1. Jurnal Umum

Menulis penyaluran biaya tenaga kerja tiap-tiap departemen dalam suatu perusahaan.

2. Kartu Biaya

Menulis biaya tenaga kerja tidak langsung dan biaya tenaga kerja non produksi masing-masing departemen di perusahaan.

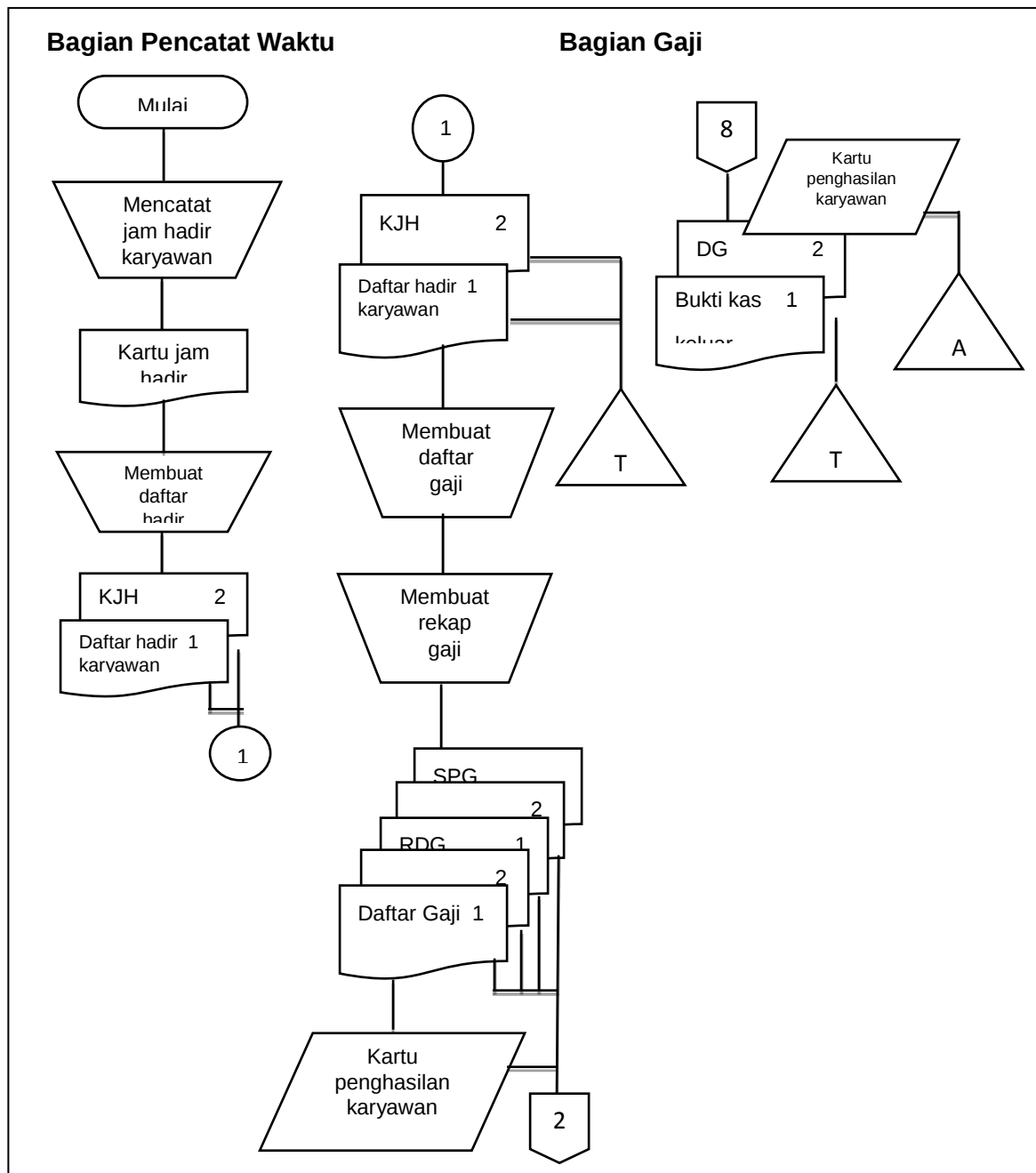
3. Kartu Penghasilan Karyawan

Menulis pendapatan setiap karyawan dan berbagai pemotongan, informasi yang digunakan sebagai dasar untuk menghitung PPh Pasal 21 yang ditanggung oleh setiap karyawan.

2.2.4 Bagan Alir Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

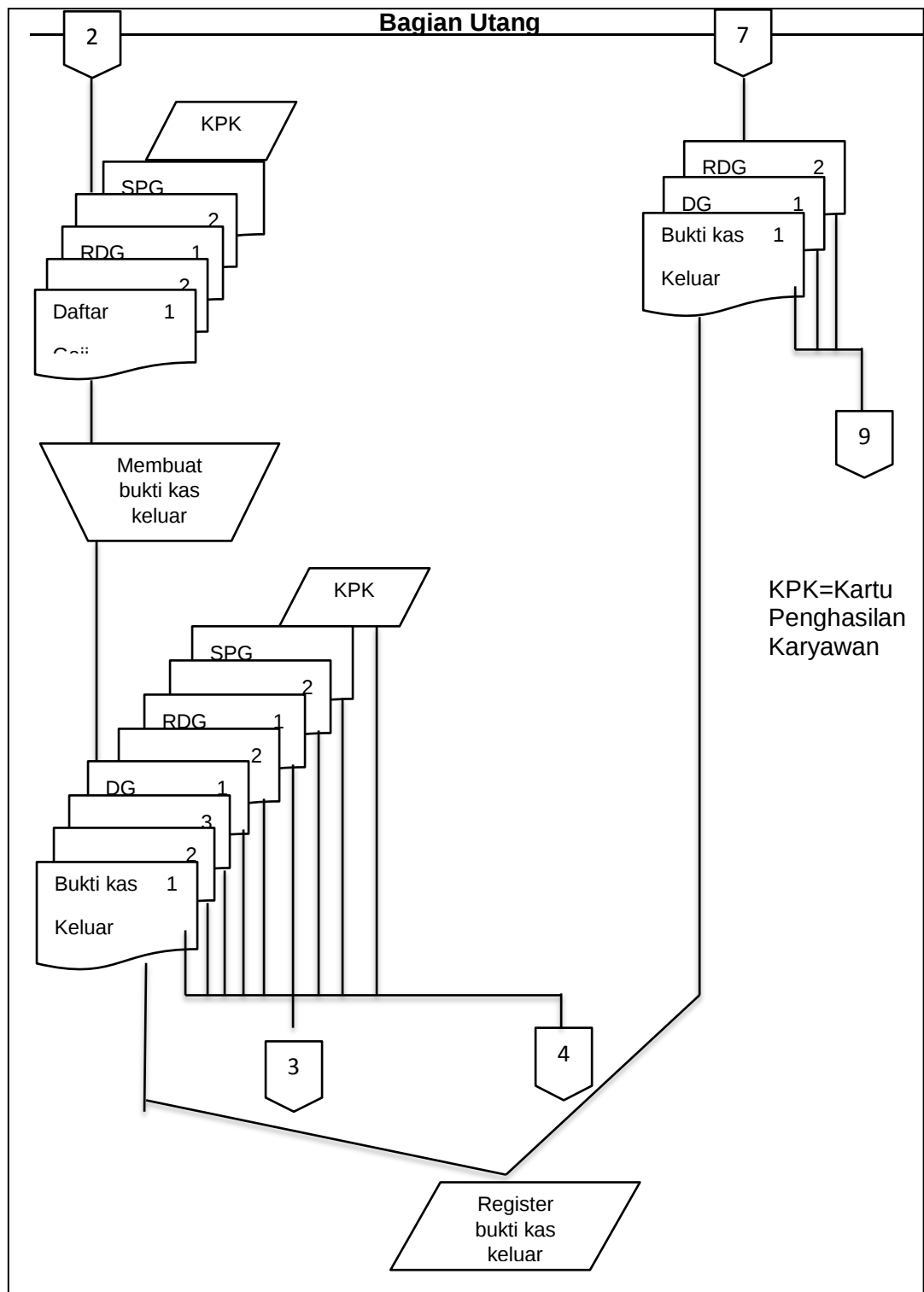
Menurut Mulyadi (2018), bagan alir sistem informasi akuntansi penggajian, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1 Bagan Alir Sistem Akuntansi Penggajian



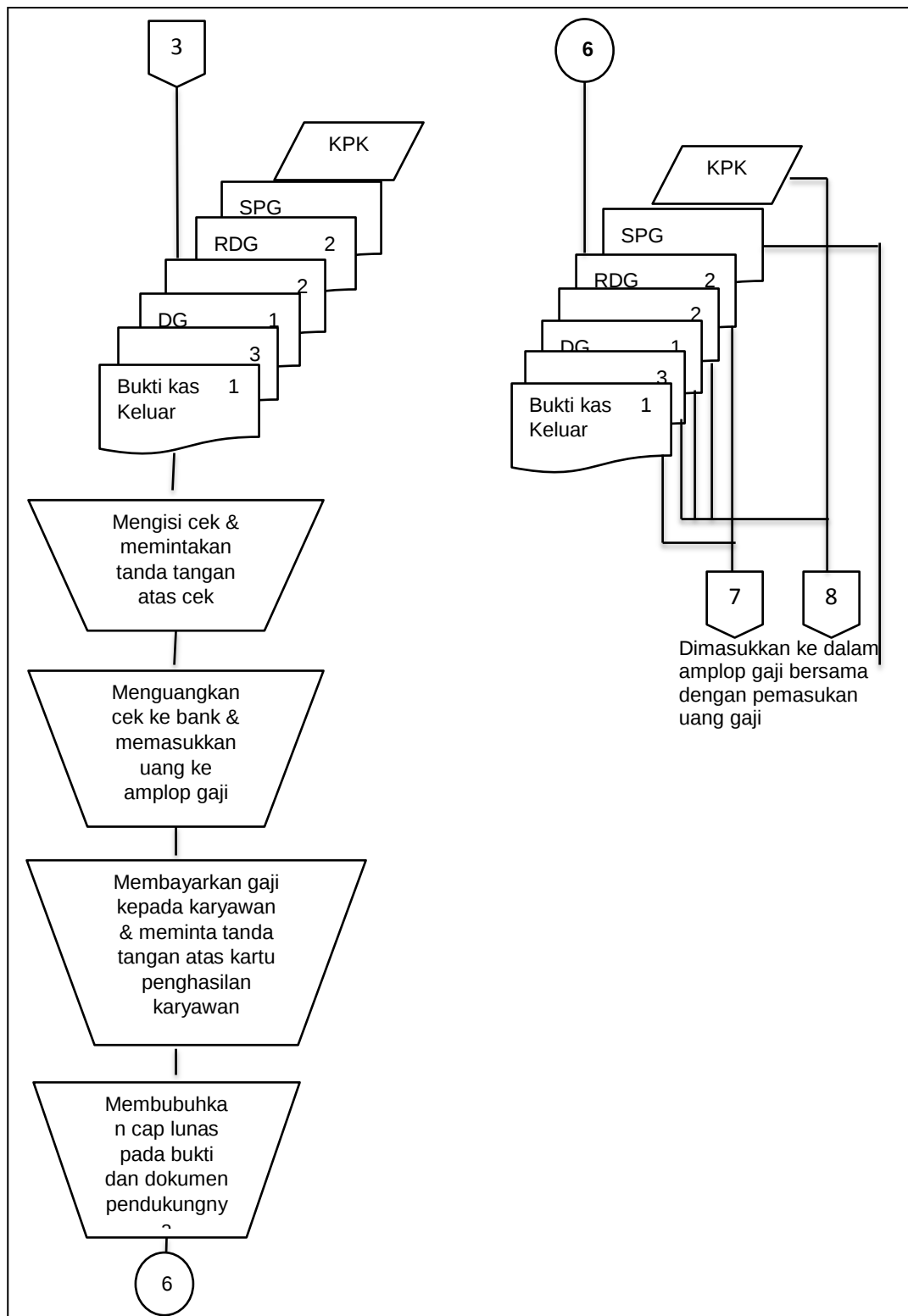
Sumber : Sistem Akuntansi, Mulyadi (2018)

Gambar 2.2 Bagan Alir Sistem Penggajian (Lanjutan)



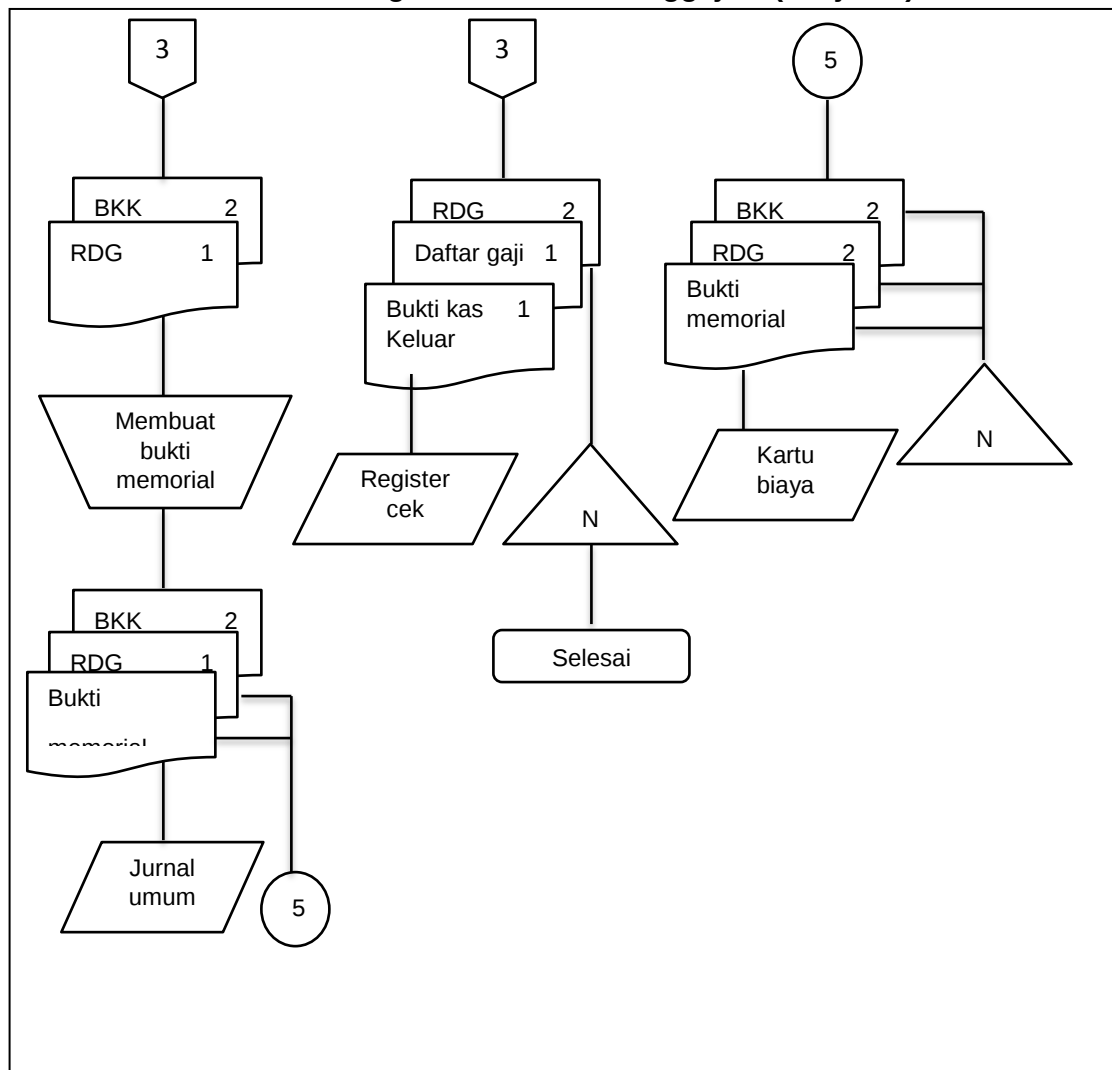
Sumber : Sistem Akuntansi, Mulyadi (2018)

Gambar 2.3 Bagan Alir Sistem Penggajian (Lanjutan)



Sumber : Sistem Akuntansi, Mulyadi (2018)

Gambar 2.4 Bagan Alir Sistem Penggajian (Lanjutan)



Sumber : Sistem Akuntansi, Mulyadi (2018)

2.3 Take Home Pay (THP)

Secara umum, THP mengacu pada pendapatan yang diterima dan dibawa pulang oleh karyawan. THP ialah pembayaran penuh yang diterima karyawan dari perusahaan setelah meningkatkan pendapatan tetapnya.

Menurut Mulyadi dalam Narko (2000) ada tiga indikator yang terkait ialah sistem gaji tetap dengan variabel, sistem gaji dan sistem upah variabel.

Perhitungan take home pay itu sendiri akan membuat berbagai potongan, dan potongan ini akan dimasukkan ke dalam daftar gaji/payroll. Tentunya perusahaan perlu memiliki kinerja keuangan yang baik agar dapat memenuhi upah yang layak bagi karyawan.

Untuk tujuan ini, metode penghitungan THP akan dikurangi dengan kebijakan yang diatur oleh pemerintah dan perusahaan, dan memasukkan komponen pendapatan insidental atau pemotongan upah. Oleh karena itu, THP ialah penghasilan yang juga akan diterima oleh karyawan dari bagian yang dipotong, seperti pajak penghasilan pasal 21 atau iuran BPJS. Pengeluaran lainnya juga merupakan bagian dari pemotongan gaji utang karyawan perusahaan.

2.4 Tinjauan Empirik

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Aminatul Husniya (2015)	Analisis pengendalian internal pada sistem penggajian pegawai karyawan	Sistem penggajian karyawan yang diterapkan oleh manajemen belum dilakukan dengan baik, karena salah satu unsur pengendalian internnya terdapat kelemahan ialah pada struktur organisasi.
2	Yakobus Cipto Parmono (2011)	Analisis dan perancangan sistem akuntansi penggajian	Sistem penggajian yang sudah dapat membantu sistem akuntansi penggajian rumah sakit tetapi terdapat beberapa pengendalian intern yang belum dilakukan sehingga muncul masalah seperti proses tugas fungsi pencatat waktu, proses tugas fungsi keuangan, dan perangkapan tugas akuntansi.

Sumber : Data Diolah, 2021

BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2013) metode penelitian ialah metode ilmiah yang digunakan untuk mendapat data dengan maksud dan kegunaan tertentu. Menurut hal tersebut ada empat kata kunci yang perlu diperhatikan diantaranya, data, cara ilmiah, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah adalah aktivitas atau kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara yang logis, dan sedapat mungkin bisa tercapai oleh pemikiran manusia.

3.1 Rancangan Penelitian

Model penelitian yang akan peneliti lakukan ialah model penelitian deskriptif kualitatif, ialah penelitian yang mendeskripsikan atribut dan kondisi sebenarnya dari tempat penelitian. Studi kualitatif dilakukan untuk mendeskripsikan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan pengamat dari narasumber.

Peneliti melakukan observasi lokasi sebelum melakukan penelitian untuk mengetahui apa yang terjadi dan memahami situasi di RSUD Mitra Husada. Selain itu, peneliti melakukan wawancara dengan mencari informasi untuk mengumpulkan data mengenai penganggaran gaji.

3.2 Kehadiran Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa dalam penelitian kualitatif itu sendiri ialah instrument atau alat penelitian. Dalam penelitian kualitatif alat utama ialah peneliti sendiri, namun setelah memperjelas fokus penelitian akan dikembangkan alat penelitian sederhana yang akan melengkapi data, dan membandingkannya

dengan data yang diperoleh dari pengumpulan data untuk mengamati dan mengajukan tanya jawab.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Mitra Husada. Berlokasi di Jln. Gunung Merapi no 220 Makassar. Penelitian ini dilaksanakan bulan Juni 2021.

3.4 Sumber Data

Pengumpulan data dapat menggunakan sumber sebagai berikut:

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari narasumber, Karmila S.E selaku pengurus gaji RSUD Mitra Husada, melalui observasi langsung dan wawancara langsung.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari buku dan dokumen terkait penelitian yang bersangkutan dengan sistem penggajian. Sumber data ini diperoleh secara tidak langsung, seperti dokumen absensi dan dokumen penggajian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini diperlukan data dan informasi yang lengkap, serta didukung kebenaran materi dalam uraian dan pembahasan. Metode penelitian yang digunakan ialah:

1. Observasi

Mengumpulkan data dimana peneliti melihat secara langsung objek penelitian untuk memperhatikan secara seksama aktivitas yang akan dilakukan. Dalam hal ini peneliti akan terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mengecek keadaan sebenarnya.

2. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan berupa tanya jawab kepada Karmila S.E (selaku bedahara keuangan) ataupun perawat (Afriani Mendila S. Kep) dan pihak yang terlibat langsung dalam sistem penggajian pegawai. Wawancara diarahkan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih berhubungan dengan aturan yang telah dibuat.

3. Studi Pustaka

Review buku yang berhubungan atau berkaitan dengan masalah yang dibahas, dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk menganalisis efektivitas sistem informasi ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016), bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus sampai tuntas, sehingga datanya sudah lebih dari cukup/jemu. Melalui proses analisis, proses tersebut berusaha mencari secara sistematis dan mengumpulkan data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumen, dan dengan mengklasifikasikan data ke dalam kategori yang akan diteliti, untuk menentukan apa yang terkait dengan rumus dan mata kuliah atau hal-hal dalam penelitian. Aktivitas dalam analisis data ialah:

1. Penyajian Data

Direpresentasikan dalam bentuk uraian singkat, diagram, dan hubungan antar kategori. Dengan menampilkan diagram alir data, dan akan lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dalam merencanakan pekerjaan selanjutnya.

2. Verifikasi

Dalam analisis data kualitatif ialah mengambil sebuah keputusan dan memverifikasi kesimpulan awal yang diajukan masih bersifat sementara dan jika tidak ditemukan bukti yang kuat untuk mendukung kesimpulan pada pengumpulan data tahap selanjutnya, maka kesimpulan tersebut diubah atau diganti.

3. Reduksi Data

Menurunkan data berarti meringkas, memilih informasi utama, fokus pada informasi penting, memilih tema dan pola. Oleh sebab itu, data yang direduksi akan dikumpulkan dan dicari lebih lanjut jika diperlukan.

Peneliti akan menggunakan alat analisis Take Home Pay (THP) pada sistem penggajian pegawai RSUD Mitra Husada yang memiliki tiga indikator yaitu: Sistem gaji tetap dengan variabel sistem gaji tetap, dan sistem upah variabel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum RSU Mitra Husada

Seiring dengan pesatnya laju pembangunan di wilayah timur Indonesia, dirasakan adanya peningkatan akan kebutuhan pelayanan kesehatan, utamanya yang bersifat spesialistik. Pada kenyataannya di wilayah ini belum tersedia sarana dan prasarana pelayanan kesehatan yang khusus dan lengkap. Berdasarkan fakta tersebut dan ditunjang oleh keahlian pemilik perusahaan yang telah lebih dari 40 tahun mengabdikan dibidang spesialisasi Telinga-Hidung-Tenggorokan (THT), maka pada 10 September 1998 didirikan Rumah Sakit THT MITRA HUSADA di kota Makassar- kota terbesar di timur Indonesia- sebagai rumah sakit THT yang pertama di wilayah tersebut. Untuk memberikan pelayanan menyeluruh kepada pasien, kami menjalin pula kemitraan spesialis mula-mula dengan penyakit dalam, bedah, dan penyakit saraf.

Untuk memenuhi keinginan masyarakat akan pelayanan spesialisasi lain, mulai 21 Oktober 2004 RS Mitra Husada yang semula dimaksud untuk Spesialis THT telah berubah menjadi Rumah Sakit Umum dengan beberapa spesialisasi seperti: Bedah Umum, Bedah Digestive, Orthopedic, Pediatric, dan Obgyn serta Psikologi Medik. Dalam kurun waktu 12 tahun RS Mitra Husada telah menjadi rujukan penderita berasal dari seluruh Pulau Sulawesi, Kalimantan Timur, Kepulauan Maluku dan Papua sehingga meringankan masyarakat wilayah timur Indonesia untuk perlu ke pulau Jawa atau keluar negeri.

4.1.1 Visi dan Misi

Visi

Menjadi rumah sakit unggulan pelayanan THT se-Indonesia Timur

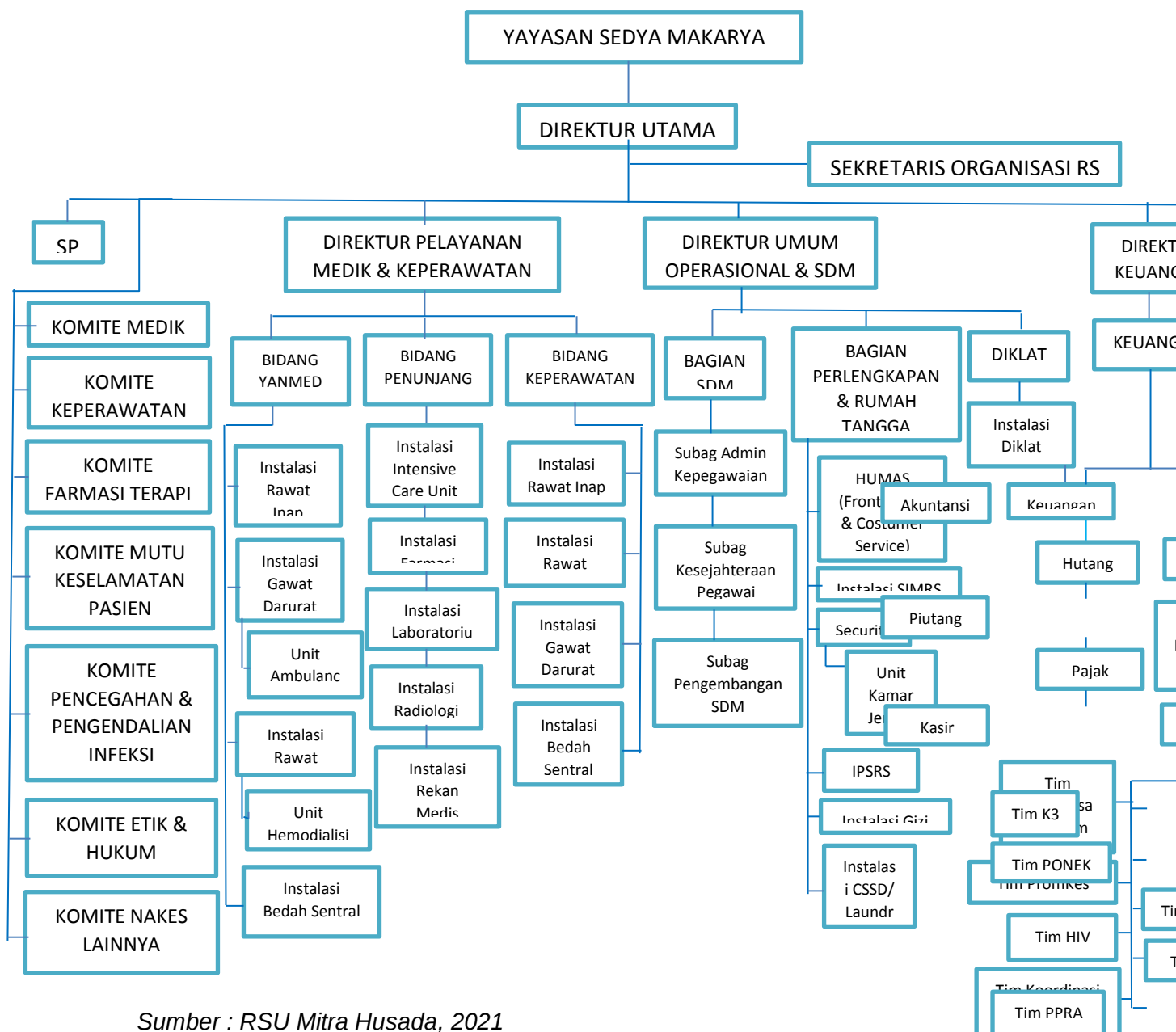
Misi

- a. Melaksanakan pelayanan yang profesional dan terintegrasi dengan mengedepankan kesejahteraan pasien serta didukung peralatan THT yang lengkap sesuai yang diperlukan.
- b. Mengembangkan rumah sakit dengan layanan unggulan THT dan menjadi pilihan utama di kota Makassar dan sekitarnya dengan manajemen yang efektif dan efisien untuk memperoleh kesejahteraan bersama.
- c. Meningkatkan pelayanan RSMH yang berbasis “customer satisfaction” komprehensif, terintegrasi, mutu, ramah, nyaman untuk menjaga loyalitas pelanggan.
- d. Memberdayakan SDM RSMH dengan meningkatkan kompetensi dan integritas staf.

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi ialah bagan yang menggambarkan hubungan kerja dua orang atau lebih, yang menunjukkan kekuasaan, tanggung jawab, dan posisi seseorang dalam perusahaan.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Mitra Husada



Sumber : RSUD Mitra Husada, 2021

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai akhir bulan Juli hingga bulan agustus 2021 yang berlokasi di Jln. Gunung Merapi no. 220 Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan observasi selama seminggu, mengumpulkan dokumen-dokumen terkait sistem penggaian pegawai serta wawancara langsung dengan bendahara keuangan dan perawat RSUD Mitra Husada.

Berikut kutipan hasil wawancara dengan Bendahara keuangan yang bernama Karmila S.E di RSUD Mitra Husada :

Bisakah anda menjelaskan sistem penggajian apa yang digunakan untuk menggaji karyawan di Mitra Husada?

“Sistem penggajian yang digunakan untuk menggaji karyawan adalah THP, dimana pembayaran pendapatan tetap yang diterima karyawan setiap bulannya. Perhitungan take home pay itu sendiri akan membuat berbagai potongan, dan potongan ini akan dimasukkan ke dalam daftar gaji/payroll. Tentunya perusahaan perlu memiliki kinerja keuangan yang baik agar dapat memenuhi upah yang layak bagi karyawan. Sebagian karyawan ada yang memilih untuk menerima gaji secara tunai atau ampload dan ada sebagian karyawan yang memilih menerima gaji menggunakan rekening atau transfer”.

Dalam menggaji karyawan selama ini, gaji yang diperoleh setiap karyawan diterima secara apa?

“ Dalam menggaji karyawan di RSUD Mitra Husada itu menerima gaji secara ampload dan rekening, dimana biasaya security atau cleaning servis menerima gaji secara ampload, dan perawat masing-masing menggunakan rekening (transfer).

Dalam penerapan sistem penggajian pegawai, alat analisis yang digunakan?

“Alat analisis yang digunakan yaitu Take Home Pay (THP) yang dikemukakan oleh Mulyadi dalam Narko (2000) ada tiga indikator yaitu: sistem gaji tetap dengan variabel, sistem gaji tetap, sistem upah variabel”

4.2.1 Fungsi yang Terkait Dalam Sistem Penggajian Pegawai RSUD Mitra Husada

a. Bagian Accounting Keuangan

Mengeluarkan daftar rekapitulasi gaji karyawan, mengirimkan (transfer) gaji karyawan dan mengotorisasi daftar rekapitulasi gaji karyawan.

b. Bendahara Keuangan

Membuat permintaan pengeluaran dana berupa cek yang akan diolah oleh bagian accounting keuangan.

4.2.2 Jenis pegawai yang ada di RSUD Mitra Husada

a. Pegawai tetap

Pegawai yang memperoleh suatu penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, dan dipekerjakan dengan tanpa adanya batasan jangka waktu.

b. Pegawai Kontrak

Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu didasarkan atas jangka waktu paling lama tiga tahun atau slesainya suatu pekerjaan tertentu.

4.2.3 Dokumen yang Terkait Dalam sistem Penggajian RSUD Mitra Husada

a. Daftar Gaji

Berisi golongan pegawai, jumlah pegawai, gaji pokok yang diterima, tunjangan

b. Surat Penyediaan Dana (SPD)

Digunakan untuk permintaan dana belanja tidak langsung seperti gaji pegawai.

c. Surat Permintaan Pembayaran (SPP)

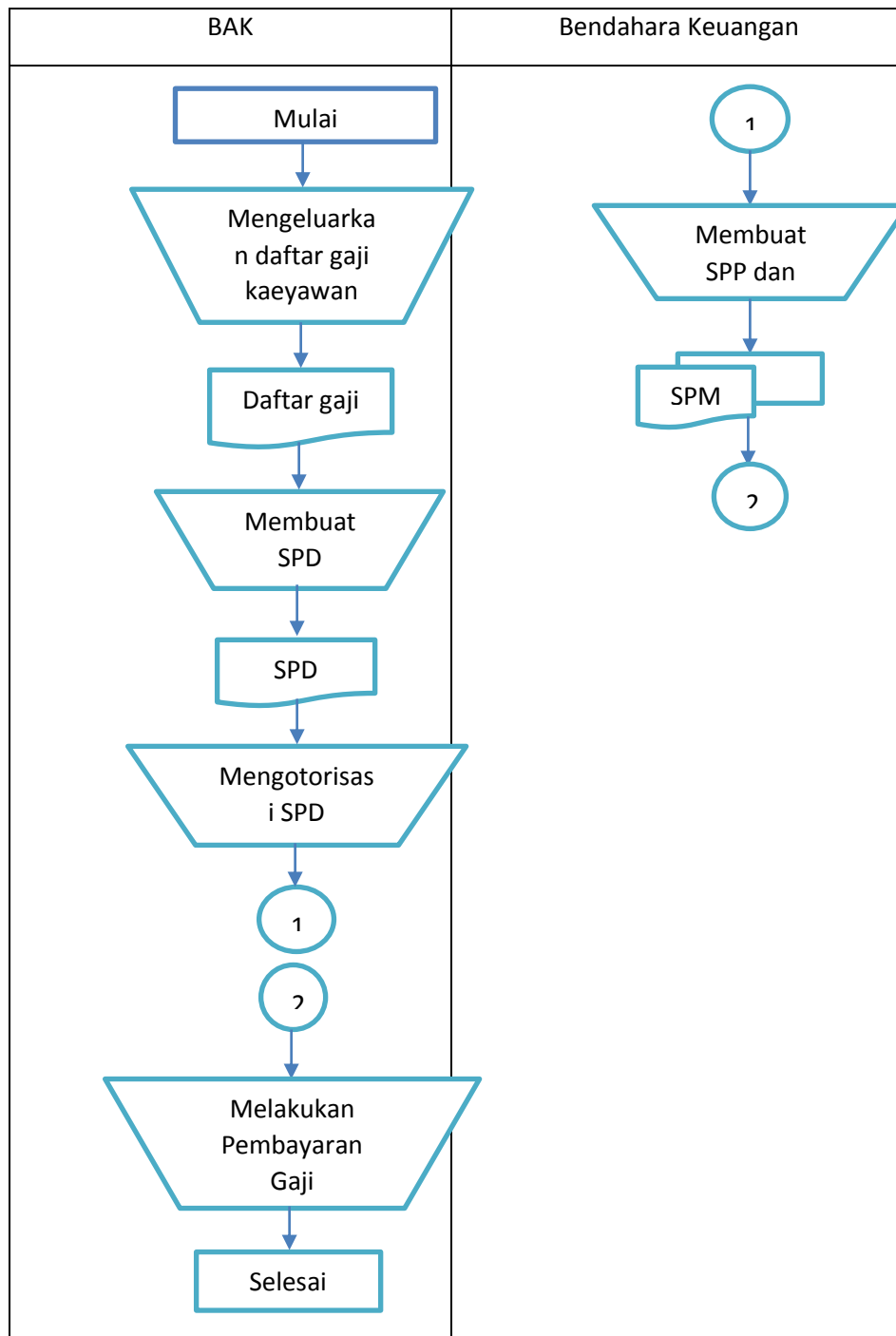
Berisi tentang kode rekening, uraian permintaan dana, jumlah permintaan dana.

d. Surat Permintaan Membayar (SPM)

Diterbitkan oleh pengguna anggaran untuk mencairkan dana.

4.2.3 Bagan Alir atau Flowchart Sistem Penggajian di RSUD Mitra Husada

Gambar 4.2 Bagan Alir Sistem Penggajian RSUD Mitra Husada



Sumber : RSUD Mitra Husada, 2021

4.2.4 Deskripsi Bagan Alir Sistem Penggajian RSUD Mitra Husada

Deskripsi dari bagan alir sistem penggajian RSUD Mitra Husada adalah sebagai berikut:

1. BAK mengeluarkan daftar gaji
2. BAK membuat SPD
3. Mengotorisasi SPD
4. Bagian keuangan membuat spp dan spm
5. BAK melakukan pembayaran gaji.

4.3 Pembahasan

Dalam penelitian ini untuk penerapan sistem penggajian pegawai, alat analisis yang digunakan yaitu Take Home Pay (THP) yang memiliki tiga indikator yaitu:

1. Sistem gaji tetap dengan variabel
2. Sistem gaji tetap
3. Sistem upah variabel

Secara umum, THP mengacu pada pendapatan yang diterima dan dibawa pulang oleh karyawan. Secara teori THP ialah pembayaran penuh yang diterima oleh karyawan perusahaan dengan perhitungan penambahan pendapatan rutin dan pendapatan insidentil dikurangi dengan komponen potongan gaji.

Tabel 4.3 Perbandingan

No	Indikator	Teori	RSU Mitra Husada	Keterangan
1.	Sistem gaji tetap dengan variabel	Pada sistem penggajian ini pegawai mendapat gaji tertentu, tetapi bila pegawai tersebut lembur atau mengerjakan prestasi tertentu akan mendapatkan uang tambahan.	Pegawai akan memperoleh gaji yang sesuai pada komponen gaji yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.	Sesuai
2	Sistem gaji tetap	Dalam sistem ini pegawai akan mendapat gaji yang besarnya relatif tetap. Komponen dari gaji tetap antara lain; gaji pokok dan tunjangan tetap.	Pegawai akan dibayar dengan standar yang telah ditentukan oleh departemen tenaga kerja. Pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap.	Sesuai
3	Sistem upah	Pada sistem penggajian ini	Pegawai akan mendapat gaji tertentu,	Sesuai

	variabel	pegawai mendapatkan upah proporsional dengan prestasi. Satuan prestasi bisa dalam bentuk unit produksi, jam kerja, atau hari kerja.	apabila pegawai tersebut lembur atau melaksanakan prestasi tertentu dan akan mendapatkan uang tambahan.	
--	----------	--	--	--

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Peneliti dapat mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu:

1. Fungsi yang terkait dalam sistem penggajian pegawai RSUD Mitra Husada yaitu bagian accounting Keuangan dan bendahara keuangan.
2. Dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian pegawai RSUD Mitra Husada yaitu daftar gaji, surat penyediaan dana (SPD), surat permintaan pembayaran (SPP) dan surat permintaan membayar SPM).
3. Sistem penggajian di RSUD Mitra Husada sudah sesuai dengan teori sistem gaji tetap, sistem upah variabel dan sistem gaji tetap dengan variabel.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran dalam penelitian ini bahwa sistem penggajian RSUD Mitra Husada sebaiknya menggunakan sistem informasi yang terkomputerisasi agar kesalahan-kesalahan yang masih terjadi dapat teratasi. Selain itu dapat mempermudah pengawasan, dan dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan sesuai dengan jadwal.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar Susanto., 2017, *Sistem Informasi Akuntansi – Pemahaman Konsep*
- Faishol, A. (2017). Analisis Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada Cv. Gunung Dono Putra. *Jurnal Akuntansi*, 2(1), 14. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i1.92>
- Lestari, R. D. (2015). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Sebagai Alat Informasi Manajemen (Studi Kasus pada Rumah Sakit Pertamina Jaya)*.
- Moh, R. H., & Sumenep, A. (2015). *Analisis Pengendalian Internal Pada Sistem Penggajian Karyawan*. 28(2), 1–10.
- Mulyadi, 2018. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi, (2016). *Sistem Akuntansi*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi, (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pengaruh, A., & Remunerasi, S. (n.d.). Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sub Bagian Penerimaan Keuangan Rsud Dr . Soetomo Surabaya. *Unsuri.Ac.Id*, 21–38. <https://unsuri.ac.id/wp-content/uploads/2020/06/jurnal-2.pdf>
- Romney dan Steinbart, 2017. *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Salemba Empat
- Rompas, R. A., Pangemanan, S., & Kalalo, M. (2018). Evaluasi Efektivitas Pengendalian Intern Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Rsup. Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(02), 220–232. <https://doi.org/10.32400/gc.13.02.19123.2018> Secara Terpadu, Edisi Perdana, Cetakan pertama, Bandung: Lingga Jaya.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015 *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.