

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sistem

Sistem memiliki beberapa definisi yang berbeda-beda menurut pendapat beberapa ahli, definisi sistem adalah sebagai berikut.

1. Menurut Romney dan Steinbart (2003: 2), sistem adalah suatu kumpulan dari beberapa komponen yang saling berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
2. Menurut Jogiyanto (1999: 1), sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu.
3. Menurut Soeherman dan Pinontoan (2008: 3), sistem dapat diartikan sebagai serangkaian komponen-komponen yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.
4. Menurut Lamidjan dan Susanto (2001: 9), sistem adalah suatu jaringan pekerjaan yang berhubungan dengan prosedur dan yang erat hubungannya satu sama lain yang dikembangkan menjadi satu skema untuk melaksanakan sebagian besar aktivitas perusahaan.

2.2 Informasi

Informasi memiliki beberapa definisi yang berbeda-beda menurut pendapat beberapa ahli, definisi informasi adalah sebagai berikut.

1. Menurut McLeod dan Schell (2007: 12), informasi adalah data yang telah diolah sehingga lebih bermakna.
2. Menurut Soeherman dan Pinontoan (2008: 4), informasi merupakan hasil pemrosesan data (fakta) menjadi sesuatu yang bermakna dan bernilai untuk pengambilan keputusan.
3. Menurut Jogiyanto (1999: 8), informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya, sedangkan data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata. Kejadian-kejadian adalah sesuatu yang terjadi pada saat yang tertentu. Di dalam dunia bisnis, kejadian-kejadian nyata yang sering terjadi adalah perubahan dari suatu nilai yang disebut dengan transaksi.

2.3 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. Menurut Jogiyanto (1999: 11), 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.

2.4 Sistem Informasi Penggajian

Definisi sistem informasi penggajian menurut Krismiaji (2005: 25), sistem informasi penggajian adalah serangkaian aktivitas bisnis dan kegiatan pengolahan data yang terkait yang berhubungan dengan pengelolaan karyawan perusahaan secara efektif yang terdiri dari *input*, proses dan menghasilkan *output* berupa informasi tentang gaji yang bermanfaat bagi perusahaan.

2.5 Database

Database merupakan kumpulan beberapa *file*. Definisi umum *database* adalah kumpulan semua data perusahaan yang berbasis komputer. 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 dan Schell, 2007: 148).

2.6 Siklus Hidup Pengembangan Sistem

Pendekatan sistem merupakan suatu metodologi. Metodologi adalah suatu jalan atau cara yang direkomendasikan dalam melakukan sesuatu. Pendekatan sistem adalah metodologi dasar untuk pemecahan berbagai macam permasalahan. Siklus hidup pengembangan sistem (*system development life cycle-SDLC*) adalah suatu aplikasi dari pendekatan sistem untuk pengembangan suatu sistem informasi.

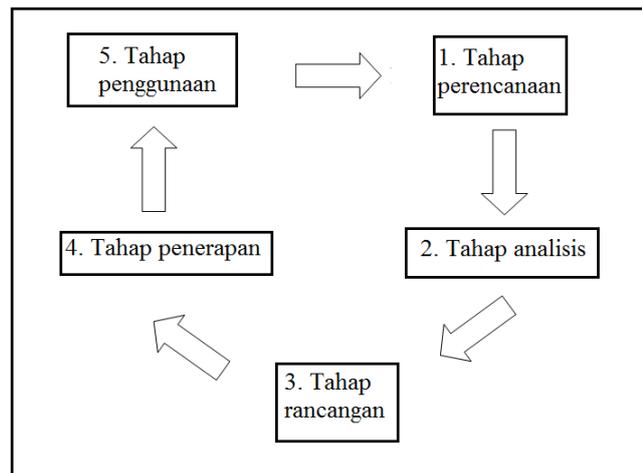
Para pengembang sistem perlu melakukan beberapa tahap dengan urutan tertentu jika proyek ingin berhasil dengan baik. Tahap-tahapnya adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan
2. Analisis
3. Desain
4. Implementasi
5. Penggunaan

Proses pembuatan sistem baru kurang lebih mengikuti tahapan seperti berikut ini. Proyek direncanakan dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan disusun. Sistem yang telah berjalan dianalisis untuk memahami masalah dan menentukan kebutuhan fungsional dari sistem baru. Kemudian sistem yang baru dirancang dan diimplementasikan. Setelah implementasi, baru sistem tersebut benar-benar digunakan dalam proyek (idealnya untuk periode yang lama).

Karena pekerjaan mengikuti suatu pola berurutan dan dilakukan dengan metode *top-down*, SDLC ini sering dikenal dengan pendekatan air terjun (*waterfall approach*). Aliran aktivitas berjalan satu arah dari awal sampai proyek selesai.

Gambar 2.1 di halaman 9 memperlihatkan tahap-tahap siklus hidup sistem membentuk pola lingkaran mengikuti berjalannya waktu. Ketika sistem mulai aus atau kurang bermanfaat dan harus diganti maka siklus hidup baru diawali dengan tahap perencanaan.



Gambar 2.1 Pola Sirkulasi dari Siklus Hidup Sistem (McLeod dan Schell, 2007: 187)

Tidak sulit untuk melihat bagaimana SDLC ini karena merupakan suatu aplikasi pendekatan sistem. Masalah didefinisikan dalam tahap perencanaan dan analisis. Kemudian solusi alternative diidentifikasi dan dievaluasi dalam tahap desain. Selanjutnya, solusi terbaik diimplementasikan dan digunakan. Selama tahap penggunaan, umpan balik informasi dikumpulkan untuk melihat seberapa baik sistem dapat memecahkan masalah yang dihadapi (McLeod dan Schell, 2007: 187).

2.7 Gaji

Menurut Mulyadi (2001: 373), gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan baik yang mempunyai jabatan maupun karyawan pelaksana. Informasi yang dibutuhkan oleh manajemen dari kegiatan penggajian dan pengupahan adalah sebagai berikut.

1. Jumlah biaya gaji dan upah yang menjadi beban perusahaan selama periode tertentu.

2. Jumlah biaya gaji dan upah yang menjadi beban setiap pusat pertanggungjawaban selama periode tertentu.
3. Jumlah gaji dan upah yang diterima setiap karyawan selama periode tertentu.
4. Rincian unsur biaya gaji dan upah yang menjadi beban perusahaan dan setiap pusat pertanggungjawaban selama periode tertentu.

Beberapa penghasilan yang bisa didapat oleh seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan selama periode tertentu, berikut ini adalah penghasilan-penghasilan yang akan didapatkan karyawan selama bekerja diperusahaan pada periode tertentu adalah sebagai berikut.

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. 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.
 - 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) menjelaskan bahwa THR sebagai berikut.

- a. Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) 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 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah.
2. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja, yakni dengan perhitungan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Masa Kerja}}{12} \times 1 \text{ bulan gaji} \dots\dots\dots (2.1)$$

Sumber : Per-04/MEN (1994: 2)

Sistem penggajian memegang peranan penting karena sistem ini akan menentukan berapa gaji yang semestinya diterima karyawan. Namun demikian, sistem ini harus mampu memberikan tingkat gaji sebagaimana mestinya.

Perusahaan memberikan gaji untuk merangsang karyawan agar bersedia bekerja dengan baik (Heidjrachman dan Husnan, 1996: 8).

Gaji menurut waktu, yaitu gaji yang diberikan kepada pekerja menurut waktu kapasitas kerjanya dan pembayaran gaji tersebut dapat dilakukan secara harian, mingguan, ataupun bulanan. Sistem ini dapat dibedakan atas gaji per jam, gaji per minggu, dan gaji per bulan.

Sistem ini banyak diterapkan pada para karyawan yang hasil kerjanya susah diukur. Adapun kebaikan dari sistem ini adalah kemudahan penyelenggaraan pembayarannya, keburukannya adalah pada pemberian gaji yang sama bagi karyawan yang malas, sehingga dorongan untuk berja keras menjadi rendah (Heidjrachman dan Husnan, 1996: 8).

Presensi merupakan daftar hadir di tempat kerja pada hari kerja. Ketidakhadiran mempunyai hubungan yang *negative* dengan prestasi kerja. Sistem Presensi adalah proses yang digunakan untuk melakukan presensi tersebut. Gaji merupakan kembalian-kembalian finansial yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi. Sistem penggajian adalah proses yang menentukan tingkat penggajian, memantau atau mengawasi, mengembangkan serta mengendalikan gaji pegawai. Sistem Penggajian merupakan fungsi penting yang menjadi tanggung jawab Manajemen Sumber Daya Manusia (Kampilnastuti dan Widiasari, 2005: 12).

2.8 Wajib Pajak PPh Pasal 21

Menurut Resmi (2009: 1), pajak sebagai suatu kewajiban menyerahkan sebagian dari kekayaan ke kas negara yang disebabkan suatu keadaan, kejadian,

dan perbuatan yang memberikan kedudukan tertentu, tetapi bukan sebagai suatu hukuman, menurut peraturan yang ditetapkan pemerintah serta dapat dipaksakan tetapi tidak ada jasa timbal balik dari negara secara langsung, untuk memelihara kesejahteraan secara umum dan menurut Mardiasmo (2008: 1), pajak adalah iuran rakyat kepada kas Negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal (kontraprestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan yang digunakan untuk membayar pengeluaran umum. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pajak memiliki unsur-unsur sebagai berikut.

1. Iuran dari rakyat kepada Negara

Yang berhak memungut pajak hanyalah Negara. Iuran berupa uang (bukan barang).

2. Berdasarkan undang-undang

Pajak dipungut berdasarkan atau dengan kekuatan undang-undang serta aturan pelaksanaannya.

3. Tanpa jasa timbal atau kontraprestasi dari Negara yang secara langsung dapat ditunjuk. Dalam pembayaran pajak tidak dapat ditunjukkan adanya kontraprestasi individual oleh pemerintah.

4. Digunakan untuk membiayai rumah tangga Negara, yakni pengeluaran-pengeluaran yang bermanfaat bagi masyarakat luas.

Menurut Mardiasmo (2008: 158) ada beberapa penerima penghasilan yang dipotong PPh pasal 21. Berikut ini adalah siapa saja penerima penghasilan yang dipotong PPh pasal 21 adalah sebagai berikut.

1. Pegawai, adalah setiap orang pribadi, yang melakukan pekerjaan berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, termasuk yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau BUMN atau BUMD.
2. Pegawai Tetap, adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, yang menerima atau memperoleh gaji dalam jumlah tertentu secara berkala, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan penhawas yang secara teratur dan terus-menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung.

2.9 Menentukan Penghasilan Neto bagi Pegawai Tetap dan Tarif Pajak WP (Wajib Pajak) Orang Pribadi

Menurut Somya dan Budi (2010: 10) penghasilan neto bagi pegawai tetap ditentukan berdasarkan penghasilan bruto dikurangi dengan biaya jabatan 5% dari penghasilan bruto setinggi-tingginya Rp 6.000.000 setahun atau Rp 500.000 sebulan (sesuai dengan Menteri Keuangan No: 250/PMK.03/2008). Peraturan tersebut juga mengatur tentang besarnya penghasilan neto bagi penerima pensiun yang ditentukan berdasarkan penghasilan bruto yang berupa uang pensiun dilurangi dengan biaya pensiun sebesar 5% dari penghasilan bruto berupa uang pensiun dengan jumlah maksimum yang diperkenankan sejumlah Rp 2.400.000 setahun atau Rp 200.000 sebulan.

Dalam menghitung besarnya Penghasilan Kena Pajak (PKP), bagi pegawai tetap dan penerima pensiun berkala, sebesar Penghasilan Neto setelah dikurangi dengan Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) (Somya dan Budi, 2010: 11).

Tabel 2.1 Besarnya PTKP berdasarkan UU RI No. 36/2008, berlaku 1 Januari 2009

Uraian	Setahun (Rp)	Sebulan (Rp)
1. Untuk Wajib Pajak	15.840.000	1.320.000
2. Tambahan untuk pegawai yang kawin	1.320.000	110.000
3. Tambahan setiap anggota keluarga sedarah dan semenda dalam garis keturunan lurus serta anak angkat yang menjadi tanggungan sepenuhnya paling banyak 3 orang untuk setiap keluarga	1.320.000	110.000
4. Tambahan untuk seorang istri yang penghasilannya digabung dengan penghasilan suami	15.840.000	1.320.000

Sumber : Somya dan Budi (2010: 11)

Tabel 2.2 Daftar Tarif Pajak Penghasilan

Lapisan	Batas Penghasilan Pajak	Tarif
Lapisan I	s/d Rp 50.000.000,-	5%
Lapisan II	di atas Rp 50.000.000,- s/d Rp 250.000.000,-	15%
Lapisan III	di atas Rp 250.000.000,- s.d. Rp 500.000.000,-	25%
Lapisan IV	di atas Rp 500.000.000,-	30%

Sumber : Somya dan Budi (2010: 17)

2.10 Analisa dan Perancangan Sistem

Analisis sistem dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan yang terjadi dan kebutuhan yang diharapkan, sehingga dapat diusulkan perbaikannya. Perancangan sistem merupakan penguraian suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian komputerisasi yang dimaksud, mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan, menentukan kriteria, menghitung konsistensi terhadap kriteria yang ada, serta mendapatkan hasil atau tujuan dari masalah tersebut serta mengimplementasikan seluruh kebutuhan

operasional dalam membangun aplikasi. Menurut Kendall dan Kendall (2003: 11) ada 7 (tujuh) tahap siklus hidup pengembangan sistem adalah sebagai berikut.

1. Mengidentifikasi masalah, peluang dan tujuan.
2. Menentukan syarat-syarat.
3. Menganalisis kebutuhan-kebutuhan sistem.
4. Merancang sistem yang direkomendasikan.
5. Mengembangkan dan mendokumentasikan perangkat lunak.
6. Menguji dan mempertahankan sistem.
7. Mengimplementasi dan mengevaluasi sistem.

2.11 *Testing*

Menurut Romeo (2003: 3), *testing* adalah tiap aktivitas yang digunakan untuk dapat melakukan evaluasi suatu atribut atau kemampuan dari program atau sistem dan menentukan apakah telah memenuhi kebutuhan atau hasil yang diharapkan. Menurut Romeo (2003: 33), *test case* merupakan suatu tes yang dilakukan berdasarkan pada suatu inisialisasi, masukan, kondisi ataupun hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Hal yang perlu diingat bahwa *testing* tidak dapat membuktikan kebenaran semua kemungkinan eksekusi dari suatu program.