

LAPORAN AKHIR

MEKANISME PEMBAYARAN GAJI PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN PALEMBANG

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-
Syarat Ujian Komprehensif Program
Diploma III Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya



Oleh : **RAHMADO AL AYIDAN**
01010582226100

**KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI DAN
PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG
2025**

**HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR
MEKANISME PEMBAYARAN GAJI PEGAWAI PADA DINAS
KESEHATAN KOTA PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR
MEKANISME PEMBAYARAN GAJI PEGAWAI PADA DINAS
KESEHATAN KOTA PALEMBANG**

Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat Ujian Komprehensif
Program Diploma III Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya

Oleh:

RAHMADO AL AYIDAN

01010582226100

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi (Plt)
Koordinator Program Studi
Akuntansi DIII



H. Rina Tjandakirana DP, S.E., Ak., M.M.
NIP. 1965031119920322002

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

H. Aspahani, S.P., M.M., Ak
NIP. 196607041992031004

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN,
KEBUDAYAAN RISET DAN TEKNOLOGI
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG**

KETERANGAN

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET DAN TEKNOLOGI
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG**

KETERANGAN

Nama : Rahmado Al Ayidan
NIM : 01010582226100
Program Studi : Akuntansi (Diploma III)
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan Umum
Mata Kuliah : Sistem Informasi Akuntansi
Judul Laporan : Mekanisme Pembayaran Gaji Pegawai
Pada Dinas Kesehatan Kota Palembang

Telah menyelesaikan laporan praktek kerja/magang pada semester VI
Program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Palembang, juli 2025

Mengetahui

Ketua jurusan akuntansi (Plt)

Koordinator Program Studi Akuntansi DIII



Nama : Hh. Rina Tjandrakirana DP, S.E., Ak., M.M.

NIP. 1965031119920322002

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN RISET DAN
TEKNOLOGI
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
SRIWIJAYA
PALEMBANG**

PERSETUJUAN LAPORAN AKHIR

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG

PERSETUJUAN JUDUL LAPORAN AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Rahmado al ayidan
NIM : 01010582226100
Program Studi : Akuntansi (Diploma III)
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan
Umum Mata Kuliah : Sistem Informasi
Akuntansi
Judul Laporan : Mekanisme Pembayaran Gaji Pegawai
Pada Dinas Kesehatan Kota Palembang

Palembang, juli 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing Laporan Akhir



**H. Aspahani, S.E., M.M., Ak
NIP. 196607041992031004**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN,
KEBUDAYAAN RISET DAN TEKNOLOGI
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN LAPORAN AKHIR

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET DAN TEKNOLOGI
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN LAPORAN AKHIR

Nama : Rahmado Al Ayidan
NIM : 01010582226100
Program Studi : Akuntansi (Diploma III)
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan Umum
Mata Kuliah : Sistem Informasi Akuntansi
Judul Laporan : Mekanisme Pembayaran Gaji Pegawai
Pada Dinas Kesehatan Kota Palembang

Palembang, juli 2025
Disetujui,

Dosen Pembimbing



H. Asphan, S.P., M.M., Ak

NIP. 196607041992031004

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
SRIWIJAYA
PALEMBANG**

PERSETUJUAN JUDUL LAPORAN AKHIR

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET DAN TEKNOLOGI
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG

PERSETUJUAN LAPORAN AKHIR

Nama : Rahmado Al Ayidan
NIM : 01010582226100
Program Studi : Akuntansi (Diploma III)
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan Umum
Mata Kuliah : Sistem Informasi Akuntansi
Judul Laporan : Mekanisme Pembayaran Gaji Pegawai
Pada Dinas Kesehatan Kota Palembang

Palembang, juli 2025

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi (Plt)
Koordinator Program Studi
Akuntansi DIII**

**Disetujui,
Dosen Pembimbing**


Hi. Rina Tjandrakirana DP, S.E., Ak., M.M.
NIP. 1965031119920322002


H. Aspahani, S.E., M.M., Ak
NIP. 196607041992031004

LEMBAR REKOMENDASI UJIAN LAPORAN AKHIR

LEMBAR REKOMENDASI UJIAN LAPORAN AKHIR

Pembimbing Laporan Akhir Memberikan Rekomendasi Kepada :

Nama : Rahmado Al Ayidan
NIM : 01010582226100
Program Studi : Akuntansi (Diploma III)
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan Umum
Mata Kuliah : Sistem Informasi Akuntansi
Judul Laporan : Mekanisme Pembayaran Gaji Pegawai
Pada Dinas Kesehatan Kota Palembang

Mahasiswa tersebut telah memenuhi persyaratan dan dapat mengikuti Ujian Laporan Akhir pada Tahun Akademik 2025.

Palembang, juli 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing Laporan
Akhir


H. Aspahani, S.E., M.M., Ak

NIP. 196607041992031004

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Rahmado Al Ayidan
Nim : 01010582226100
Prodi : DIII Akuntansi
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa laporan akhir yang berjudul “Mekanisme Pembayaran Gaji Pegawai Pada Dinas Kesehatan Palembang” ini adalah benar- benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, saya terbukti secara ilmiah melakukan tindakan tersebut, maka saya sepenuhnya bersedia dikenakan sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perguruan tinggi saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Indralaya, Agustus 2025

Yang menyatakan,



Rahmado Al Ayidan
NIM. 01010582226100

ABSTRAK

ABSTRAK

Penelitian ini mengulas bagaimana proses pembayaran gaji pegawai di Dinas Kesehatan Kota Palembang dilaksanakan, khususnya dalam kaitannya dengan penerapan sistem informasi akuntansi di sektor pemerintahan. Secara umum, mekanisme penggajian telah tersusun dengan baik, dimulai dari tahap pengumpulan dokumen, penginputan data ke sistem, hingga pencairan dana gaji langsung ke rekening pegawai. Namun, dalam praktiknya masih sering dijumpai beberapa kendala, terutama kesalahan input data pada aplikasi TASPEN dan CoreTax, yang berpotensi menyebabkan ketidaktepatan nominal gaji maupun potongan pajak. Selain itu, penggunaan sistem manual seperti Excel yang berjalan beriringan dengan sistem digital turut membuat proses menjadi kurang efisien.

Penelitian ini juga menegaskan pentingnya sinergi antar pihak yang terlibat, seperti bendahara, tim penggajian, hingga BPKAD, agar proses pembayaran gaji bisa berjalan lancar. Sayangnya, keterlambatan dalam pencetakan daftar gaji masih kerap terjadi akibat kesalahan manusia maupun gangguan teknis pada sistem. Oleh karena itu, penguatan pengawasan internal dan pemanfaatan teknologi yang lebih canggih dan terintegrasi sangat diperlukan untuk meningkatkan ketepatan dan efektivitas penggajian. Temuan dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi Dinas Kesehatan Kota Palembang dalam membenahi sistem penggajian agar ke depannya bisa lebih transparan, akurat, dan tepat waktu.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi (Plt)
Koordinator Program Studi
Akuntansi DIII


Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., Ak., M.M.
NIP 1965031119920322002

Mengetahui,
Dosen Pembimbing


H. Aspahani, S.E., M.M., Ak
NIP. 196607041992031004

ABSTRACT

ABSTRACT

This study explores the payroll mechanism for employees at the Palembang City Health Office, particularly in the context of implementing accounting information systems in the public sector. The payroll process is generally structured, starting from the collection of required documents, data entry, and ending with the disbursement of salaries directly into each employee's bank account. However, several challenges persist, notably data entry errors in the TASPEN and CoreTax systems, which can lead to inaccuracies in salary amounts and tax deductions. The simultaneous use of manual tools like Excel alongside digital systems also contributes to inefficiencies in the process.

Moreover, the research emphasizes the importance of strong coordination among the key stakeholders involved, including treasurers, payroll teams, and the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD), to ensure smooth payroll operations. Delays in the preparation of salary lists still occur, mainly due to human error and technical issues within the systems. Therefore, there is a pressing need to strengthen internal controls and leverage more advanced, integrated technologies to enhance the accuracy and efficiency of payroll management. The findings of this study are expected to provide valuable input for the Palembang City Health Office to improve its payroll system, making it more transparent, accurate, and timely in the future.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi (Plt)
Koordinator Program Studi
Akuntansi DIII


Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., Ak., M.M.
NIP 1965031119920322002

Mengetahui,
Dosen Pembimbing


H. Aspahani, S.E., M.M., Ak
NIP. 196607041992031004

MOTTO

Perjalanan menyusun laporan akhir ini, penulis menyadari bahwa setiap proses, sekecil apa pun itu, memiliki arti yang besar dalam membentuk kedewasaan berpikir dan sikap. Tidak selalu mudah, namun dengan kesabaran, ketekunan, serta dukungan dari berbagai pihak, akhirnya segala tantangan dapat dilalui. Keyakinan yang terus dijaga menjadi sumber semangat untuk terus melangkah, meski perlahan namun pasti.

"Belajar hari ini, untuk masa depan yang lebih baik."

"Kerja keras tak akan mengkhianati hasil."

"Langkah kecil hari ini, menuju mimpi besar esok."

"Ilmu adalah bekal, pengabdian adalah tujuan."

"Dengan niat baik, hasil pun akan mengikuti."

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, berkat Rahmat dan karunianya penulis bisa menyelesaikan Laporan Akhir ini, serta tidak lupa shalawat dan salam tak lupa kita hanturkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW. beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir jaman. Penulis menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul : "Mekanisme pembayaran gaji pegawai pada dinas kesehatan kota Palembang" Maksud dan tujuan dari penulisan laporan akhir ini adalah untuk menambah ilmu bersama-sama baik bagi penulis maupun pembaca, untuk memenuhi salah satu syarat mengikuti ujian komprehensif pada diploma III Akuntansi Universitas Sriwijaya Palembang hingga mendapatkan gelar ahli madya (A.Md) dan sebagai bentuk penerapan ilmu yang didapat selama periode perkuliahan berlangsung. Mengingat adanya keterbatasan yang dimiliki penulis mulai dari batasan pengetahuan, kemampuan, pengalaman hingga waktu yang dimiliki oleh penulis, penulis sadar bahwa laporan akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Walau demikian, penulis berusaha dengan semaksimal mungkin, demi kesempurnaan penyusunan Laporan Akhir ini baik dari hasil kegiatan perkuliahan di kampus Universitas Sriwijaya, tempat magang, dan berkat bimbingan serta petunjuk yang telah diberikan oleh ibu dosen pembimbing akhirnya penulis dapat menyelesaikan laporan akhir ini. Dikarenakan itu penulis mohon maaf atas kesalahan kesalahan yang terdapat dalam laporan ini, dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki dan menambah pengetahuan.

Dalam penyusunan laporan akhir ini, penulis banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, mengarahkan dan membimbing dalam penyusunan laporan ini, ucapan terima kasih ini ditunjukkan kepada :

1. Allah SWT. yang maha pengasih lagi maha penyayang atas ridho dan karunianya penulis dapat menyelesaikan laporan akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

4. Ibu Rina Tjandrakirana DP, S.E.,M.M., Ak sebagai Ketua Program Studi Akuntansi Program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.
5. Ibu Rela Sari selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dari awal proses perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
6. Bapak H. Aspahani, S.E., M.M., Ak selaku Dosen Pembimbing Magang yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penyusunan Laporan Akhir ini dapat diselesaikan dengan lancar.
7. Orang tua serta keluargaku yang senantiasa memberikan dorongan, semangat, kasih sayang, kesabaran dan do'a mereka kepadaku.
8. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah banyak memberikan ilmu, dan terlibat masa perkuliahan.
9. Kantor Dinas Kesehatan Kota Palembang yang telah bersedia menerima penulis dalam menjalankan Praktek Kerja Lapangan/ Magang.
10. Ibu Elyse Veronika S.E.,M.M. selaku penanggung jawab saat melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Kesehatan Kota Palembang
11. Ibu Muthia Adinda selaku mentor yang mengarahkan disaat Praktik Kerja Lapangan (PKL)
12. Seluruh bapak/ibu di Dinas Kesehatan Kota Palembang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama ini sehingga penulis memperoleh banyak ilmu dan pengalaman menarik selama magang kerja.
13. Teman-teman Magang di Dinas kesehatan kota Palembang dan teman magang alief daffa risky, dhandieta putra liansyah, rendy yudha eka terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama kurang lebih 2 bulan ini sehingga penulis memperoleh banyak ilmu dan pengalaman selama Magang.
14. Teman-teman seperjuangan Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya angkatan 2022, terkhususnya kepada teman teman kelas umum angkatan 2022 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas kerjasama dan bantuannya.

Harapan penulis dari selesainya penulisan Laporan Akhir ini agar isi yang disajikan dalam Laporan Akhir ini akan memberikan manfaat bagi penulis khususnya, bagi pembaca pada umumnya. Akhir kata penulis memohon maaf, kepada Allah memohon ampun, penulis ucapkan terima kasih. Semoga bantuan dan doa yang telah diberikan kepada penulis akan mendapatkan balasan yang berlipat ganda. Amin Y.R.A.

Palembang, Juli 2025
Penulis

Rahmado Al Ayidan
NIM : 01010582226100

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR..... | ii |
| KETERANGAN | iii |
| PERSETUJUAN LAPORAN AKHIR..... | iv |
| TANDA PERSETUJUAN LAPORAN AKHIR..... | v |
| PERSETUJUAN JUDUL LAPORAN AKHIR..... | vi |
| LEMBAR REKOMENDASI UJIAN LAPORAN AKHIR | vii |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACK | ix |
| MOTTO | x |
| KATA PENGANTAR..... | xii |
| DAFTAR ISI..... | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR TABEL..... | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xix |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Fokus Pengamatan..... | 4 |
| 1.3. Tujuan Penulisan | 8 |
| 1.4. Manfaat Penulisan | 11 |
| BAB II..... | 13 |
| GAMBARAN UMUM DAN TINJAUAN PUSTAKA | 13 |

| | | |
|-------------------------------|--|-----------|
| 2.1. | Sejarah Singkat Perusahaan | 13 |
| 2.2. | Struktur organisasi | 16 |
| 2.3. | Pembagian Tugas dan Wewenang | 16 |
| 2.4. | Visi, Misi, Nilai Nilai, Motto, Makna Logo Dinas Kesehatan Kota Palembang..... | 21 |
| 2.4.1. | Visi..... | 21 |
| 2.4.2. | Misi | 21 |
| 2.4.3. | Nilai Nilai Dinas Kesehatan | 21 |
| 2.4.4. | Motto Dinas Kesehatan Kota Palembang..... | 22 |
| 2.4.5. | Makna Logo Dinas Kesehatan Kota Palembang | 22 |
| 2.5. | Tinjauan Pustaka..... | 23 |
| 2.5.1. | Pengertian Mekanisme | 23 |
| 2.5.2. | Pembayaran Gaji Pegawai..... | 24 |
| BAB III | | 25 |
| ANALISA DAN PEMBAHASAN | | 25 |
| 3.1. | Pelaksanaan Magang | 25 |
| 3.1.1. | Kegiatan Magang | 25 |
| 3.1.2. | Bukti Magang..... | 30 |
| 3.2. | Analisis | 31 |
| 3.3. | Fokus Pengamatan..... | 35 |
| BAB IV | | 38 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | | 38 |
| 4.1. | Kesimpulan | 38 |
| 4.2. | Saran | 40 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 42 |
| LAMPIRAN | | 43 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Dinas Kesehatan Kota Palembang..... | 13 |
| Gambar 2.2 Sturktur Organisasi..... | 16 |
| Gambar 2.3 Logo Dinas Kesehatan..... | 22 |
| Gambar 3.1 Mekanisme Pembayaran Gaji | 34 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3. 1 Rincian Kegiatan Magang..... | 25 |
|---|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1. Absensi Magang..... | 44 |
| Lampiran 2. Daftar Penilaian Magang..... | 46 |
| Lampiran 3. Daftar Gaji PPPK Dinkes Palembang..... | 47 |
| Lampiran 4. Daftar Transfer Potongan Gaji..... | 47 |
| Lampiran 5. Sertifikat Magang..... | 48 |
| Lampiran 6. Kerangka Acuan Kegiatan Penyusunan Laporan Keuangan..... | 49 |
| Lampiran 7. SOP Penyusunan Laporan Kuangan..... | 53 |
| Lampiran 8. Foto Dokumentasi Praktik Magang..... | 54 |
| Lampiran 9. Agenda konsultasi | 61 |
| Lampiran 10. Lembar perbaikan..... | 62 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap instansi tentu memiliki tujuan dan kebijakan tersendiri dalam menyikapi dinamika pembangunan ekonomi yang terus berkembang. Umumnya, instansi telah menyiapkan perencanaan secara sistematis agar seluruh aktivitas dan keputusan yang diambil dapat berjalan terarah dan terkendali. Perencanaan ini juga bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja instansi secara menyeluruh. Pegawai mencapai hal tersebut, dibutuhkan pengelolaan yang efektif dan efisien, terutama dalam mengatur bagian-bagian penting dalam organisasi.

Bagi instansi yang memiliki ruang lingkup besar dan jumlah pegawai yang banyak, pengelolaan yang baik menjadi sangat penting. Jumlah pegawai yang besar tentu menghadirkan tantangan tersendiri, karena pegawai merupakan pihak yang memberikan jasa dan kontribusi terhadap jalannya instansi. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dalam bentuk gaji menjadi kewajiban. Salah satu kegiatan penting yang dilakukan instansi adalah penggajian, yaitu proses pengaturan dan pembayaran gaji pegawai sesuai dengan hak yang seharusnya diterima. Proses ini harus dilakukan dengan teliti agar tidak terjadi kesalahan.

Pemberian gaji juga berperan penting dalam membangun motivasi kerja pegawai serta menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif untuk itu, pembayaran gaji harus dilakukan secara tepat waktu. Agar pelaksanaannya berjalan baik, diperlukan sistem pengawasan yang menyeluruh dan terpadu, sehingga pimpinan instansi dapat mengontrol jalannya proses penggajian dan memastikan kesesuaian dengan tujuan organisasi.

Seluruh sumber keuangan negara harus dikelola dengan cermat dan akurat, termasuk dalam perhitungan anggaran pengeluaran. Oleh karena itu, setiap tahun pemerintah menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN) sebagai dasar perencanaan keuangan negara. Salah satu komponen pengeluaran rutin dalam RAPBN adalah anggaran untuk pembayaran gaji pegawai

negeri yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

Khusus untuk Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS), pemerintah memberikan perhatian yang serius, mengingat peran vital mereka dalam menyukseskan pembangunan nasional. Namun realitanya, masih banyak PNS yang menghadapi masalah kesejahteraan. Oleh sebab itu, pemerintah perlu melakukan evaluasi dan revisi terhadap kebijakan penggajian yang sudah ada, agar lebih relevan dengan kondisi saat ini.

Sebagai bentuk kepedulian terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 11 Tahun 2003 mengenai perubahan gaji pokok bagi PNS. Ini menjadi langkah nyata dalam upaya meningkatkan taraf hidup aparatur sipil negara. Karena itu, perhitungan gaji harus dilakukan dengan sangat hati-hati dan penuh ketelitian agar tidak menimbulkan kerugian, baik bagi instansi maupun pegawai itu sendiri (Ariani, 2013).

Sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan peran penting yang diberikan oleh karyawan dalam mendukung operasional serta pencapaian tujuan organisasi, maka setiap individu yang bekerja layak mendapatkan kompensasi berupa gaji sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam konteks instansi pemerintahan, gaji dan upah menjadi salah satu pos anggaran yang sangat signifikan jumlahnya. Karena nilainya yang besar, pos ini berisiko tinggi terhadap kemungkinan terjadinya penyimpangan atau manipulasi apabila tidak diawasi secara seksama.

Oleh sebab itu, pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan keuangan, khususnya sistem penggajian, harus memberikan perhatian ekstra dan memastikan pengawasan dilakukan secara konsisten dan menyeluruh. Mekanisme penggajian pegawai dinas kesehatan kota Palembang memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, memiliki karakteristik yang berbeda dengan sistem penggajian di perusahaan-perusahaan swasta pada umumnya.

Perbedaan tersebut terutama terletak pada orientasi dan tujuan lembaga. Instansi pemerintah lebih mengutamakan pelayanan publik dan pencapaian visi

serta misi pemerintahan, sementara perusahaan komersial berorientasi pada keuntungan dan pencapaian laba maksimal. Karena orientasi yang berbeda ini, pendekatan terhadap sistem penggajian pun turut berbeda. Instansi pemerintahan harus menjamin bahwa sistem penggajian berjalan dengan adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Sistem penggajian bagi pegawai negeri sipil (PNS) secara khusus telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 tentang Kepegawaian. Peraturan ini menekankan pentingnya prinsip keadilan dan kelayakan dalam penggajian, yang disesuaikan dengan beban kerja, tanggung jawab, serta jabatan yang diemban oleh masing-masing pegawai. Tujuannya adalah agar pegawai mendapatkan kompensasi yang seimbang dengan kontribusi dan tanggung jawab yang mereka jalankan dalam pelayanan publik.

Selain itu, tidak hanya di instansi pemerintah, perusahaan- perusahaan pun sebaiknya memiliki sistem penggajian yang baik dan terstruktur. Tanpa sistem penggajian yang memadai, sebuah organisasi akan lebih rentan terhadap praktik penyimpangan atau penyelewengan, yang dapat mengganggu efektivitas kinerja serta menurunkan integritas lembaga. Untuk mencegah hal tersebut, perlu diterapkan pengendalian internal yang kuat, termasuk pemisahan tugas yang jelas antara fungsi pencatatan, otorisasi, dan pelaksanaan pembayaran.

Penerapan sistem otorisasi yang baik serta prosedur pencatatan yang akurat akan membantu menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam proses penggajian. Praktik-praktik profesional dalam sistem akuntansi penggajian juga perlu diterapkan, misalnya dengan menggunakan sistem kehadiran berbasis biometrik seperti absensi sidik jari yang dapat meningkatkan akurasi data kehadiran dan mengurangi kecurangan.

Di samping itu, penting pula bagi organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten, jujur, dan memiliki integritas tinggi dalam bidang kepegawaian atau pengelolaan penggajian. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan pilar penting dalam mendukung terciptanya sistem penggajian yang tertib, efisien, dan adil, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih optimal (Yusuf &

Setiawan, 2022).

1.2. Fokus Pengamatan

Penyusunan laporan akhir ini difokuskan pada pembahasan mengenai tata cara serta sistem Pembayaran Gaji Pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Palembang. Fokus utama laporan ini adalah untuk menelaah secara menyeluruh bagaimana Mekanisme penggajian dirancang, diorganisasi, dan dijalankan dalam praktik keseharian di instansi tersebut. Pengamatan dilakukan secara menyeluruh dan mendalam dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang utuh terhadap setiap tahapan yang terlibat dalam proses tersebut, mulai dari proses perencanaan anggaran penggajian, pengumpulan dan verifikasi data pegawai, hingga proses akhir berupa penyaluran dana ke rekening pribadi masing-masing pegawai.

Penulis secara langsung mengikuti dan mencermati bagaimana koordinasi antarbagian dilakukan, bagaimana dokumen-dokumen pendukung disiapkan, serta bagaimana sistem akuntansi dan pelaporan keuangan dimanfaatkan untuk menjamin ketepatan, akurasi, dan efisiensi dalam proses pembayaran gaji. Tidak hanya sekadar mencatat alur kerja, penulis juga memperhatikan aspek-aspek penting lainnya, seperti pemanfaatan teknologi informasi dalam administrasi keuangan, kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku, serta tantangan-tantangan yang mungkin dihadapi oleh pihak pengelola keuangan dalam pelaksanaannya.

Dengan menyusun laporan ini, penulis berharap dapat memberikan gambaran yang jelas dan objektif mengenai pelaksanaan sistem penggajian di Dinas Kesehatan Kota Palembang. Selain sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kegiatan praktik kerja lapangan, laporan ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluatif maupun referensi yang berguna untuk mendukung upaya perbaikan dan pengembangan sistem administrasi keuangan yang lebih baik, transparan, dan berkelanjutan di masa mendatang. Sebagai berikut :

1. Sistem Pembayaran Gaji Pegawai di Dinas Kesehatan Palembang

Pengamatan utama berfokus pada sistem dan prosedur pembayaran gaji pegawai di Dinas Kesehatan Kota Palembang. Tujuan dari pengamatan ini adalah

memahami secara menyeluruh bagaimana mekanisme penggajian diterapkan, mulai dari proses awal perhitungan hingga gaji disalurkan kepada pegawai. Hal ini mencakup:

- a. **Prosedur Penggajian Meninjau** langkah-langkah yang dilakukan dalam proses penggajian, termasuk input data pegawai, perhitungan gaji berdasarkan golongan, dan validasi akhir sebelum pembayaran. Mengamati alur administrasi penggajian dari tahap awal hingga pencairan dana ke rekening pegawai.
- b. **Ketepatan Waktu Pembayaran Mengevaluasi** apakah pembayaran gaji dilakukan secara tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Menganalisis faktor penyebab keterlambatan pembayaran, jika ada, serta dampaknya terhadap pegawai dan operasional instansi.
- c. **Kesesuaian dengan Peraturan yang Berlaku Memastikan** bahwa pembayaran gaji sudah sesuai dengan kebijakan pemerintah terkait gaji pegawai di sektor publik. Memeriksa apakah terdapat penyesuaian gaji sesuai dengan golongan, masa kerja, jabatan, dan tingkat pendidikan pegawai.

2. Identifikasi Masalah dan Tantangan dalam Proses Pembayaran Gaji

Pengamatan juga bertujuan untuk mengidentifikasi masalah, hambatan, serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan sistem penggajian di Dinas Kesehatan Kota Palembang. Beberapa aspek yang menjadi perhatian khusus meliputi:

- a. **Kesalahan Perhitungan Gaji Mengidentifikasi** kemungkinan terjadinya kesalahan dalam proses perhitungan gaji, seperti kekeliruan dalam input data, penghitungan tunjangan, atau pemotongan pajak. Menganalisis sejauh mana sistem penggajian mampu meminimalisir human error dan apakah ada mekanisme koreksi jika terjadi kesalahan.
- b. **Kecurangan atau Penyelewengan Meneliti** potensi adanya praktik penyalahgunaan anggaran, seperti manipulasi data gaji, pembayaran gaji fiktif, atau penggelapan dana. Mengevaluasi kebijakan pengawasan yang diterapkan untuk mencegah tindakan fraud dalam proses pembayaran gaji.
- c. **Keterlambatan Pembayaran Mengidentifikasi** penyebab utama keterlambatan

pembayaran gaji, baik dari sisi administratif, teknis, maupun kebijakan. Mengevaluasi dampak keterlambatan pembayaran terhadap kepuasan, produktivitas, dan loyalitas pegawai.

- d. Tantangan dalam Pengendalian Internal Meninjau bagaimana pengendalian internal diterapkan dalam sistem penggajian untuk mencegah kesalahan dan kecurangan. Menganalisis kelemahan dalam pengawasan yang dapat membuka peluang terjadinya penyimpangan atau ketidaksesuaian.

3. Dampak Sistem Pembayaran terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai

Sistem pembayaran gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Fokus pengamatan diarahkan pada bagaimana keteraturan dan transparansi dalam penggajian berdampak pada aspek berikut :

- a. Motivasi Kerja Menganalisis apakah pembayaran gaji yang tepat waktu dan sesuai dengan aturan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai. Menilai dampak negatif keterlambatan atau ketidakadilan dalam penggajian terhadap penurunan motivasi dan moral pegawai.
- b. Kinerja dan Produktivitas Mengevaluasi sejauh mana keakuratan dan ketepatan waktu pembayaran gaji memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai. Mengidentifikasi apakah sistem penggajian yang tidak berjalan baik menyebabkan pegawai kehilangan fokus atau menjadi kurang produktif.
- c. Kesejahteraan Pegawai Menelaah peran sistem penggajian dalam memenuhi kebutuhan ekonomi pegawai. Menganalisis apakah gaji yang diterima mencukupi dan sebanding dengan beban kerja, masa kerja, dan tanggung jawab yang diemban.

4. Pengendalian Internal untuk Mencegah Kecurangan dan Kesalahan

Pengendalian internal menjadi kunci dalam memastikan akurasi dan transparansi dalam proses pembayaran gaji. Fokus pengamatan mencakup:

- a. Prosedur Verifikasi dan Validasi Mengamati mekanisme pengecekan data pegawai sebelum pembayaran dilakukan. Menilai efektivitas proses verifikasi terhadap kebenaran data dan kelengkapan dokumen penggajian.

- b. Sistem Audit Internal Meneliti apakah terdapat sistem audit internal berkala untuk memantau dan mengevaluasi proses penggajian. Mengevaluasi bagaimana hasil audit digunakan untuk memperbaiki atau meningkatkan sistem pembayaran gaji.
- c. Penerapan Teknologi dalam Pengawasan Menganalisis penggunaan teknologi dalam mempermudah kontrol dan meminimalkan potensi penyimpangan. Mengevaluasi apakah sistem berbasis teknologi dapat meningkatkan transparansi dan kecepatan dalam penggajian.

5. Relevansi Terhadap Pemerintah dan Dinas Kesehatan

Pengamatan ini tidak hanya berfokus pada proses teknis, tetapi juga mempertimbangkan implikasi terhadap kebijakan pemerintah dan kinerja Dinas Kesehatan Kota Palembang:

- a. Kepatuhan Terhadap Regulasi Memastikan sistem penggajian mematuhi kebijakan nasional dan daerah terkait pengupahan pegawai. Menganalisis apakah terdapat ketidaksesuaian dalam implementasi kebijakan di tingkat lapangan.
- b. Dampak pada Citra Institusi Menilai bagaimana keteraturan sistem pembayaran gaji memengaruhi reputasi Dinas Kesehatan di mata publik dan pegawai. Mengamati apakah ketidakpuasan pegawai terkait penggajian berdampak pada hubungan antara pegawai dan institusi.

6. Rekomendasi untuk Perbaikan Sistem Penggajian

Berdasarkan pengamatan dan analisis yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret dan aplikatif:

- a. Peningkatan Efisiensi dan Akurasi Merekomendasikan langkah- langkah untuk mempercepat proses pembayaran dan mengurangi potensi kesalahan. Menyarankan penerapan sistem berbasis teknologi yang lebih modern untuk otomatisasi penggajian.
- b. Penguatan Pengendalian Internal Mengusulkan penguatan sistem pengawasan

dan audit untuk mencegah penyimpangan dan kecurangan. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam memahami dan menjalankan kebijakan penggajian.

- c. **Transparansi dan Akuntabilitas** Menyediakan rekomendasi untuk memperbaiki komunikasi kepada pegawai terkait mekanisme pembayaran gaji. Mengadvokasi penerapan laporan penggajian yang terbuka bagi pegawai untuk meningkatkan kepercayaan dan akuntabilitas.

1.3. Tujuan Penulisan

Pengamatan yang dilakukan dalam kegiatan Praktik Kerja Lapangan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana sistem penggajian Pegawai dijalankan secara nyata di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Palembang. Melalui keterlibatan langsung dalam proses administrasi keuangan, khususnya di bidang pengelolaan Gaji Pegawai, penulis berusaha untuk tidak hanya melihat dari sisi teori, tetapi juga memahami secara praktis alur dan Mekanisme yang diterapkan oleh instansi terkait.

Selama periode Magang, penulis mengamati secara cermat setiap tahapan yang dilalui dalam proses penggajian, mulai dari pengumpulan dan verifikasi data kepegawaian, pencatatan informasi terkait absensi, tunjangan, dan potongan-potongan lainnya, hingga pada tahap perhitungan jumlah Gaji yang harus dibayarkan kepada masing-masing pegawai. Tidak hanya itu, penulis juga mencermati bagaimana sistem administrasi keuangan memproses dan menyusun dokumen-dokumen pendukung sebagai dasar pembayaran, serta bagaimana prosedur penyaluran dana dilakukan melalui sistem perbankan ke rekening pribadi para Pegawai.

Pengamatan ini memberikan gambaran nyata tentang pentingnya koordinasi antarbagian, ketelitian dalam pengolahan data, serta kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku. Penulis juga memperoleh pemahaman mengenai bagaimana potensi kesalahan dalam proses ini dapat berdampak langsung pada kepuasan pegawai, serta pentingnya sistem pengawasan yang baik agar proses pembayaran gaji dapat berjalan secara tepat waktu, akurat, dan transparan.

Melalui pengalaman ini, penulis tidak hanya mendapatkan pengetahuan praktis, tetapi juga menyadari betapa pentingnya peran bagian keuangan dalam menjaga kepercayaan serta mendukung kelancaran operasional instansi secara keseluruhan. Oleh karena itu, hasil pengamatan ini menjadi dasar yang kuat dalam penyusunan laporan dan analisis terhadap mekanisme pembayaran gaji pegawai di Dinas Kesehatan Kota Palembang. sebagai berikut :

1. Menganalisis Mekanisme Pembayaran Gaji di Dinas Kesehatan Palembang
 - a. Mengkaji secara rinci alur pembayaran gaji dari awal proses pengumpulan data pegawai, perhitungan gaji, hingga pencairan ke rekening pegawai.
 - b. Menelaah sistem dan metode yang digunakan dalam proses pembayaran, apakah manual atau berbasis teknologi.
 - c. Mengevaluasi kesesuaian mekanisme pembayaran dengan kebijakan pemerintah dan regulasi yang berlaku di sektor publik.

2. Mengevaluasi Ketepatan Waktu dan Akurasi Pembayaran Gaji
 - a. Memastikan apakah gaji pegawai dibayarkan tepat waktu sesuai jadwal pembayaran yang ditentukan.
 - b. Menilai keakuratan dalam perhitungan gaji berdasarkan komponen- komponen seperti:
 - 1) Golongan dan jabatan pegawai.
 - 2) Masa kerja dan tingkat pendidikan.
 - 3) Potongan pajak atau tunjangan yang berlaku.
 - c. Menganalisis dampak keterlambatan atau kesalahan pembayaran terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

3. Mengidentifikasi Permasalahan dan Tantangan dalam Sistem Penggajian
 - a. Mengungkap berbagai permasalahan yang muncul dalam proses pembayaran gaji, seperti:
 - 1) Kesalahan administrasi atau human error dalam penginputan data.
 - 2) Keterlambatan pembayaran
 - 3) Potensi kecurangan, manipulasi data, atau penggelapan dana.

- b. Mengevaluasi hambatan yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan dalam menerapkan sistem penggajian yang efektif dan efisien.
4. Menilai Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai
 - a. Meneliti hubungan antara ketepatan pembayaran gaji dan tingkat kepuasan pegawai.
 - b. Mengevaluasi dampak keterlambatan atau kesalahan pembayaran terhadap produktivitas dan loyalitas pegawai.
 - c. Menganalisis bagaimana pembayaran gaji yang sesuai hak pegawai memengaruhi motivasi kerja dan kualitas pelayanan publik.
 5. Mengevaluasi Sistem Pengendalian Internal dalam Proses Penggajian
 - a. Mengkaji prosedur pengawasan dan verifikasi yang dilakukan sebelum gaji dibayarkan untuk memastikan validitas dan akurasi data.
 - b. Menganalisis efektivitas sistem audit internal dalam memantau dan mengevaluasi proses penggajian secara berkala.
 - c. Menelaah penerapan teknologi dalam pengendalian internal untuk meminimalkan risiko kesalahan dan penyalahgunaan dana.
 6. Menilai Kepatuhan Sistem Penggajian terhadap Peraturan yang Berlaku
 - a. Memastikan bahwa sistem penggajian di Dinas Kesehatan Palembang mematuhi regulasi pemerintah pusat dan daerah.
 - b. Mengevaluasi apakah pembayaran gaji sudah sesuai dengan ketentuan tentang gaji minimum dan kesejahteraan pegawai
 - c. Menilai kepatuhan terhadap kebijakan antikorupsi dan penerapan prinsip transparansi dalam proses pembayaran gaji.
 7. Memberikan Rekomendasi untuk Perbaikan Sistem Penggajian
 - a. Menyusun rekomendasi konkret untuk memperbaiki mekanisme penggajian agar lebih akurat, transparan, dan sesuai jadwal.
 - b. Mengusulkan langkah-langkah untuk memperkuat sistem pengendalian internal dalam mencegah kesalahan dan kecurangan.
 - c. Menyarankan penerapan teknologi modern guna meningkatkan efisiensi dan

- efektivitas pembayaran gaji.
- d. Memberikan saran tentang peningkatan komunikasi antara Dinas Kesehatan dan pegawai terkait informasi penggajian.
8. Menyediakan Panduan Praktis bagi Peningkatan Sistem Penggajian
- a. Menyediakan pedoman yang dapat diimplementasikan untuk memastikan kelancaran dan keadilan dalam pembayaran gaji.
 - b. Memberikan panduan bagi Dinas Kesehatan dalam menerapkan praktik terbaik di bidang penggajian pegawai
 - c. Menawarkan solusi berbasis data dan temuan faktual untuk mencegah keterlambatan pembayaran dan ketidakakuratan gaji.

1.4. Manfaat Penulisan

Laporan akhir ini disusun dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang bermakna, baik dalam ranah praktik kerja lapangan maupun dalam pengembangan wawasan akademis. Dari sisi praktis, hasil penulisan ini diharapkan mampu menjadi masukan yang berguna bagi Dinas Kesehatan Kota Palembang, khususnya dalam mengevaluasi dan menyempurnakan mekanisme serta prosedur pembayaran gaji pegawai yang selama ini telah berjalan.

Aspek-aspek penting seperti ketepatan waktu pembayaran, efisiensi proses administrasi, akurasi perhitungan, serta sistem pengawasan dan pertanggungjawaban keuangan merupakan titik-titik krusial yang perlu terus diperhatikan dan ditingkatkan. Dengan adanya kajian dan refleksi melalui laporan ini, diharapkan instansi terkait dapat memperoleh perspektif baru dalam mengidentifikasi kelemahan maupun kekuatan dari sistem yang ada, sehingga perbaikan yang dilakukan bersifat lebih terarah dan berkelanjutan.

Selain itu, laporan ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana praktik administrasi keuangan, khususnya dalam hal penggajian pegawai, dijalankan di lingkungan instansi pemerintah. Informasi dan temuan yang disajikan dalam laporan ini dapat dijadikan acuan atau bahan pertimbangan bagi

pihak internal dalam menetapkan kebijakan ke depan yang lebih transparan, akuntabel, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi maupun regulasi.

Dari sisi akademis, laporan ini menjadi sarana bagi penulis dalam mengintegrasikan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan dengan realitas kerja di lapangan. Proses ini diharapkan dapat menambah pemahaman yang lebih komprehensif, sekaligus memperkaya literatur mengenai studi administrasi keuangan pada instansi pemerintahan daerah. Dengan demikian, laporan ini tidak hanya berfungsi sebagai bentuk pertanggungjawaban akhir kegiatan magang, tetapi juga sebagai kontribusi intelektual yang dapat memberikan nilai tambah bagi pembaca maupun lembaga tempat penulis menjalani praktik kerja. sebagai berikut :

1. Manfaat bagi penulis

Mengasah keterampilan analisi yang berkaitan dengan mekanisme penggajian yang berlaku di bagian sector publik, penerapan ilmu akutansi dalam situasi nyata tepatnya yang berhubungan di bagian keuangan dan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi dinas kesehatan kota Palembang

Menerima evaluasi dan masukan terhadap sistem penggajian pegawai telah berjalan, rekomendasi untuk perbaikan dalam sistem pembayaran gaji demi meningkatkan efisiensi, identifikasi kelemahan dalam pengendalian internal yang dapat menyebabkan terjadinya kendala,

3. Manfaat bagi Jurusan DIII Akutansi

Mendapatkan pandangan dari prespektif eksternal bagaimana sistem dan mengontrol keuangan untuk gaji pegawai, dan juga meningkatkan kualitas akademis mahasiwa

DAFTAR PUSTAKA

Ariani, D. (2013). Tinjauan Atas Prosedur Pembayaran Gaji Pegawai Dengan Aplikasi Gaji Pokok Pegawai (Gpp) Pada Instansi Pusat Sumber Daya Air Tanah Dan Geologi Lingkungan Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Elvina, P., & Darmayanti, C. (2022). Pengaruh Pendapatan Gaji terhadap Kinerja Pegawai Di Setretariat Daerah (SETDA) Kab. Abdya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 8578–8585.

Ummah, M. S. (2019). PROSEDUR DAN MEKANISME EKSPOR WOODEN FURNITURE MILIK CV. KALINGGA JATI FURNITURE OLEH PT.H-TRANSAKTI SEMARANG. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Yusuf, R., & Setiawan, H. (2022). Tinjauan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor. *Jurnal Informatika Kesatuan*, 2(1), 63–70. <https://doi.org/10.37641/jikes.v2i1.1376>