

ANALISIS PENERAPAN SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PT. KEDAWUNG SUBUR SAMARINDA

Jonius Alan, Eddy Soegiarto ⁽¹⁾ Dan Andi Indrawati ⁽²⁾

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : Alanjoe220@gmail.com

Keywords :

*Penggajian
Sistem Pengendalian Internal
Sistem Informasi Akuntansi.*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisa penerapan sistem penggajian karyawan di PT. Kedawung Subur di Samarinda dengan prinsip pengendalian internal. Penelitian ini membandingkan Jawaban “ya” dan “tidak” dari quisioner yaitu dengan wawancara langsung dengan 12 karyawan, meliputi fungsi yang terkait dalam penggajian, jaringan prosedur yang membentuk penggajian, dokumen yang digunakan, catatan akuntansi dan unsur pengendalian intern.

Hasil analisis yang telah dilakukan, fungsi yang terkait dalam penggajian memiliki persentase 85% yaitu masuk dalam kategori sangat sesuai, jaringan prosedur memiliki persentase 93,3% yaitu masuk dalam kategori sangat sesuai, dokumen yang digunakan memiliki persentase 78% yaitu masuk dalam kategori sangat sesuai, catatan akuntansi memiliki persentase 62,5% yaitu masuk dalam kategori cukup sesuai, dan unsur pengendalian internal yang mencakup 4 aspek yaitu struktur organisasi memiliki persentase 61% cukup sesuai, sistem otorisasi dan pencatatan memiliki persentase 65% cukup sesuai, praktek yang sehat 67% cukup sesuai dan yang terakhir karyawan yang kompeten memiliki persentase 42%. Dari total keseluruhan jumlah jawaban ya quisioner yang di dapat sebesar 73% yaitu masuk dalam kategori sangat sesuai.

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem penggajian karyawan sudah sesuai dengan prinsip pengendalian internal di PT. Kedawung Subur Samarinda

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan usaha memerlukan karyawan guna menjalankan aktivitas perusahaan. Untuk melaksanakan aktivitas tersebut diperlukan adanya manajemen perusahaan yang handal dan berpengalaman, dalam mengatur orang – orang didalamnya sehingga diciptakan perencanaan dan prosedur yang baik mengenai peraturan perusahaan.

Setiap kegiatan manajemen usaha atau bisnis yang dijalankan organisasi atau perusahaan tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting. Tenaga kerja ikut menentukan tercapainya tujuan dan proses kegiatan usaha untuk mencapai keberhasilan yang telah ditetapkan didalam perusahaannya. Tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas dan handal tidak akan ada proses kerja didalam perusahaan.

Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya. Akibatnya, apabila karyawan memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat, motivasi, serta produktivitas mereka akan menurun atau bisa dikatakan demotifasi.

Salah satu bentuk sistem dan prosedur yang harus diterapkan adalah adanya sistem penggajian untuk membantu melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Sistem penggajian merupakan fungsi penting yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia karena gaji merupakan kembalikan kembalikan finansial yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Perusahaan sebaiknya mempunyai sistem penggajian yang baik, karena apabila perusahaan tersebut tidak memiliki suatu sistem penggajian yang baik akan bisa menyebabkan terjadinya kemungkinan – kemungkinan buruk yang bisa terjadi, seperti kerugian, pemborosan, dan kecurangan-kecurangan didalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing.

Dilaksanakan pemisahan tugas antara bagian yang terkait untuk menghindari persekongkolan, menghindari jumlah gaji yang dibesarkan, dan untuk memudahkan pekerja yang disertai tugas menangani penggajian. Dengan adanya sistem penggajian yang baik dapat mencegah terjadinya kecurangan yang ingin dihindari.

Beberapa unsur-unsur yang terkait dengan sistem pengendalian internal atas sistem akuntansi penggajian yang diterapkan diperusahaan diharapkan bisa menghasilkan informasi akuntansi tentang gaji dan upah yang memadai tepat waktu dan akurat. Sehingga akan memudahkan manajemen dalam pengambilan keputusan, efektifitas dan efisiensi penggajian karyawan perusahaan dapat tercapai.

Pelaksanaan pengendalian internal jika tidak dilakukan dengan baik maka ada ketimpangan terhadap prosedur sehingga sistem akuntansi penggajian yang diterapkan diperusahaan tidak berjalan secara efektif, dan memerlukan adanya perbaikan atau merancang suatu sistem baru.

Sistem penggajian pada PT. Kedawung Subur Samarinda yang sudah berjalan masih ada beberapa poin yang belum memenuhi prosedur karena ada beberapa kendala seperti pemisahan tanggung jawab yang belum dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok masing-masing karena keterbatasan karyawan dan ditemukan absensi yang masih menggunakan *check lock* pada saat karyawan masuk atau pulang kerja sehingga ada kemungkinan besar akan terjadi kecurangan dalam absensi karyawan yang terlambat bisa titip absensi dan untuk proses input data absensi itu sendiri membutuhkan waktu yang lumayan lama dan kadang-kadang terdapat keterlambatan dalam penggajian karyawan dan sistem pembayaran yang digunakan masih manual.

Menurut Mulyadi (2013:3) Sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan.

Menurut Azhar Susanto (2011:124) Sistem Akuntansi dapat di definisikan sebagai kumpulan dari sub sistem sub sistem yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan yang diperlukan oleh pengambil keputusan dalam proses pengambilan keputusan di bidang keuangan

Menurut Aria Farahwati (2009:234) “Sistem akuntansi adalah metode dan prosedur untuk mengumpulkan, mengklasifikasikan, mengikhtisarkan, dan melaporkan informasi operasi dan keuangan sebuah perusahaan.

”Sistem akuntansi ini menyajikan informasi yang akurat dan tepat waktu bagi pimpinan, sehingga apabila ada penyelewengan dan kecurangan lainnya dapat diketahui. Suatu perusahaan membuat sistem akuntansi yang berguna untuk pihak intern ataupun pihak ekstern perusahaan.

Tujuan umum dari sistem akuntansi menurut Mulyadi (2013:19):

- a. Untuk menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha baru. Kebutuhan pengembangan sistem akuntansi terjadi jika perusahaan baru didirikan atau suatu perusahaan menciptakan usaha baru yang berbeda dengan usaha yang dijalankan selama ini.
- b. Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada. Adakalanya sistem akuntansi yang berlaku tidak dapat memenuhi kebutuhan manajemen, baik dalam hal mutu, ketepatan penyajian, maupun struktur informasi yang terdapat dalam laporan.

Menurut Mulyadi (2013:3) : terdapat lima unsur dalam sistem akuntansi, yaitu:

1. Formulir

Formulir merupakan dokumen yang digunakan untuk merekam terjadinya transaksi. Formulir sering disebut dengan istilah dokumen karena dengan formulir ini peristiwa yang terjadi dalam organisasi direkam (didokumentasikan) di atas secarik kertas. Contoh formulir adalah faktur penjualan, bukti kas keluar, cek, dan lain-lain.

2. Jurnal

Jurnal merupakan catatan akuntansi pertama yang digunakan untuk mencatat, mengklasifikasikan, dan meringkas data keuangan dan data lainnya. Contoh jurnal adalah jurnal pembelian, jurnal penjualan, jurnal penerimaan kas, dan lain-lain.

3. Buku Besar

Buku besar (general ledger) terdiri dari rekening-rekening yang digunakan untuk meringkas data keuangan yang telah dicatat sebelumnya dalam jurnal. Rekening-rekening tersebut disediakan sesuai dengan unsur-unsur informasi yang akan disajikan dalam laporan keuangan.

4. Buku Pembantu

Buku pembantu terdiri dari rekening-rekening pembantu yang merinci data keuangan yang tercantum dalam rekening tertentu dalam buku besar. Sebagai contoh buku pembantu piutang yang merinci semua data tentang debitur.

5. Laporan

Hasil akhir dari proses akuntansi adalah laporan keuangan yang dapat berupa laporan laba/rugi, laporan perubahan modal, laporan harga pokok produksi, dan lain-lain.

Selanjutnya menurut Mulyadi (2013:385) sistem penggajian terdiri dari jaringan prosedur berikut:

1. Prosedur pencatatan waktu hadir.
2. Prosedur pembuatan daftar gaji
3. Prosedur distribusi biaya gaji
4. Prosedur pembuatan bukti kas keluar
5. Prosedur pembayaran gaji.

Sedangkan sistem pengupahan terdiri dari jaringan prosedur berikut ini:

1. Prosedur pencatatan waktu hadir.
2. Prosedur pencatatan waktu gaji.
3. Prosedur pembuatan daftar upah.
4. Prosedur distribusi biaya upah.
5. Prosedur pembayaran upah

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data bertujuan agar penelitian tersebut sesuai dengan yang dikehendakinya, untuk itu di perlukan data ataupun dokumen-dokumen lain yang mendukung penelitian tersebut, diantara lain:

1. Menganalisa fungsi yang terkait dalam sistem penggajian
2. Menganalisa jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian
3. Menganalisa dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian
4. Menganalisa catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem penggajian
5. Menganalisa Unsur Pengendalian Intern dalam sistem penggajian di PT. Kedawung Subur

Alat analisis disini membandingkan Jawaban “ya” dan “tidak” dari quisioner.

Rumus:

Jawaban “YA”

$$\text{Presentase} = \frac{\sum \text{Jumlah Jawaban "YA"}}{\sum \text{Jumlah quisioner}} \times 100\%$$

Jawaban “TIDAK”

$$\text{Presentase} = \frac{\sum \text{Jumlah Jawaban "TIDAK"}}{\sum \text{Jumlah quisioner}} \times 100\%$$

Sumber: James A. Black dan Dean J. Champion dalam koeswara 2011

Hasil quisioner tersebut dapat disimpulkan apakah penerapan sistem penggajian sudah sesuai atau belum dengan prinsip pengendalian intenal

Tabel 1.: Fungsi Yang Terkait Dalam Sistem Penggajian

TEORI	PRAKTIK		KET
	ada	tidak	
Fungsi Kepegawaian			
Fungsi Pencatatan waktu			
Fungsi Pembuatan Daftar Gaji			
Fungsi Akuntansi			
Fungsi Keuangan			

Sumber: Mulyadi(2010:374-381)

Tabel 2.: Jaringan Prosedur Yang Membentuk Sistem Penggajian

TEORI	PRAKTIK		KET
	ada	tidak	
Prosedur Pencatatan Waktu Hadir			
Prosedur Pembuatan Daftar Gaji			
Prosedur Distribusi Biaya Gaji			
Prosedur Pembuatan Bukti Kas Keluar			
Prosedur Pembayaran Gaji			

Sumber: Mulyadi(2010:374-381)

Tabel 3.: Dokumen Yang Digunakan Dalam Sistem Penggajian

TEORI	PRAKTIK		KET
	ada	tidak	
Dokumen Pendukung Perubahan Gaji			
Kartu Jam Hadir			
Daftar Gaji			
Rekap Daftar Gaji			
Surat Pernyataan Gaji			
Amplop Gaji			
Bukti Kas Keluar			
Slip Gaji			

Sumber: Mulyadi(2010:374-381)

Tabel 4. : Catatan Akuntansi Yang Digunakan Dalam Sistem Penggajian

TEORI	PRAKTIK		KET
	ada	tidak	
Jurnal Umum			
Kartu Penghasilan Karyawan			

Sumber: Mulyadi (2010:382)

Tabel 5.: Unsur Pengendalian Intern Dalam Sistem Penggajian

a. Struktur Organisasi Yang Memisahkan Tanggung Jawab Secara Tegas

TEORI	PRAKTIK		KET
	ada	tidak	
Fungsi Pembuatan Daftar Gaji Terpisah Dari Fungsi Keuangan			
Fungsi Keuangan Terpisah Dari Fungsi Akuntansi			
Fungsi Pencatatan Waktu Hadir Sudah Terpisah Dari Fungsi Operasional			

Sumber: Mulyadi (2010:170)

Tabel 6.: Sistem Otorisasi Dan Prosedur Pencatatan

b. Sistem Otorisasi Dan Prosedur Pencatatan

TEORI	PRAKTIK		KET
	ada	tidak	
Setiap Orang Yang Namannya Tercantum Dalam Daftar Gaji Harus Memiliki Surat Keputusan Pengangkat Sebagai Karyawan Perusahaan Yang Ditandatangani Oleh Direktur Utama			
Setiap Perubahan Gaji Karyawan karena perubahan pangkat ,perubahan tarif gaji, tambahan keluarga harus Berdasarkan Pada Surat Keputusan Yang Berwenang			
Setiap Potongan Atas Gaji Karyawan Selain Pajak Penghasilan Karyawan Diotorisasi Oleh Fungsi			

Yang Berwenang			
Kartu Jam Hadir Harus diotorisasi Oleh Fungsi pencatatan waktu			
Daftar Gaji Harus Diotorisasi Oleh Fungsi Personalia			
Perubahan Dalam Catatan Penghasilan Karyawan Direkonsiliasi Dengan Daftar Gaji Karyawan			

Sumber: Mulyadi (2010:171)

Tabel 7.: Pratek Yang Sehat

c. Praktik Yang Sehat

TEORI	PRAKTIK		KET
	ada	tidak	
Pemasukan kartu jam hadir kedalam mesin pencatatan waktu harus diawasi oleh fungsi pencatatan waktu			
Pembuatan daftar gaji harus diverifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungannya oleh fungsi akuntansi sebelum dilakukan pembayaran			
Kartu jam hadir harus dibandingkan dengan kartu jam kerja sebelum kartu yang terakhir ini dipakai sebagai dasar distribusi biaya tenaga kerja			
Catatan Penghasilan Karyawan Disimpan Oleh Pihak Yang Berwenang			
Perhitungan pajak penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan catatan penghasilan karyawan			

Sumber: Mulyadi (2010:172)

Tabel 8.: Karyawan Yang Kompeten Sesuai Dengan Tanggung Jawabnya

d. Karyawan Yang Kompeten Sesuai Dengan Tanggung Jawabnya

TEORI	PRATIK		KET
	ada	tidak	
Perekrutan Karyawan Melalui Proses Seleksi Calon Karyawan Berdasarkan Persyaratan Yang Dituntut Oleh Pekerjannya			
Telah Dilakukan Pengembangan Pendidikan Karyawan Selama Menjadi Karyawan Koperasi, Sesuai Dengan Tuntutan Perkembangan Pekerjannya			

Sumber: Mulyadi (2010:386-387)

Selain dianalisis secara komparatif, dilakukan pula perhitungan presentase jawaban responden dengan menggunakan rumus Dean J. Champion sebagai berikut:

Tabel 9.: Perhitungan Persentase Responden

No	Persentase	Keterangan
1	0% - 25%	Tidak sesuai
2	26% - 50%	Kurang sesuai
3	51% - 75%	Cukup sesuai
4	76% - 100%	Sangat Sesuai

Sumber : James A. Black dan Dean J. Champion dalam Koeswara 2011.

Tabel 10.: Total jawaban keseluruhan quisioner Ya Atau Tidak dari masing – masing unsur penggajian dan pengendalian intern.

No	Keterangan	Ya	Tidak
1	Fungsi yang terkait dalam sistem penggajian	51	9
2	Jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian	56	4
3	Dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian	75	21

4	Catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem penggajian	15	9
5	Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab secara tegas	22	14
6	Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan	47	25
7	Pratek yang sehat	40	20
8	Karyawan yang kompeten sesuai dengan tanggung jawabnya	10	14
	Total	316	116

Sumber : PT. Kedawung Subur, 2018.

PEMBAHASAN

A. Fungsi yang terkait dalam sistem penggajian

Fungsi yang terkait dalam sistem penggajian, dari hasil quisioner 5 pertanyaan dan 12 responden, hasil perhitungan jawaban “ya” sebanyak 51 dengan nilai presentase sebesar 85% sedangkan jawaban “tidak” 9 dengan nilai persentase 15% dari total maksimal jawaban 60, berdasarkan rumus penilaian Dean J. Champion berada pada garis 76% - 100% , maka dapat dikatakan fungsi yang terkait dalam sistem penggajian memiliki keterangan “Sangat Sesuai”

B. Jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian.

Jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian, dari hasil quisioner 5 pertanyaan dan 12 responden jawaban “ya” sebanyak 56 dengan nilai presentase 93,3% sedangkan jawaban “tidak” sebanyak 4 dengan nilai persentase 6,7% dari total maksimal jawaban 60, berdasarkan rumus Dean J. Champion berada pada garis 76% - 100% maka dapat dikatakan jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian memiliki keterangan “Sangat Sesuai”

C. Dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian.

Dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian, dari hasil quisioner 8 pertanyaan dan 12 responden jawaban “ya” sebanyak 75 dengan nilai persentase 78% sedangkan jawaban “tidak” 21 dengan nilai persentase 22% dari total maksimal jawaban 96, berdasarkan rumus Dean J. Champion berada pada garis 76% - 100% maka dapat di katakan Dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian memiliki keterangan “Sangat Sesuai”

D. Catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem penggajian.

Catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem penggajian, dari jumlah quisioner 2 pertanyaan dan dari 12 responden maka didapat jawaban “ya” sebanyak 15 dengan nilai persentase 62,5% sedangkan jawaban “tidak” 9 dengan nilai persentase 37,5% dari total maksimal jawaban 24, berdasarkan rumus Dean J. Champion berada pada garis 51% - 75% maka Catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem penggajian memiliki keterangan “Cukup Sesuai”.

E. Unsur pengendalian intern dalam sistem penggajian.

1. Struktur Organisasi Yang Memisahkan Tanggung Jawab Secara Tegas

Unsur pengendalian intern dalam sistem penggajian dalam point Struktur Organisasi Yang Memisahkan Tanggung Jawab Secara Tegas dari jumlah quisioner 3 pertanyaan dan 12 responden, maka didapat jawaban “ya” sebanyak 22 dengan nilai persentase 61% sedangkan jawaban “tidak” 14 dengan nilai persentase 39% dari total maksimal jawaban 36. Berdasarkan rumus Dean J. Champion berada pada garis 51% - 75% maka Unsur pengendalian intern dalam sistem penggajian dalam point Struktur Organisasi Yang Memisahkan Tanggung Jawab Secara Tegas memiliki keterangan “Cukup Sesuai”

2. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan

pengendalian intern dalam sistem penggajian dalam point Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan dengan jumlah quisioner 6 pertanyaan dan dari 12 responden maka didapat jawaban “ya” sebanyak 47 dengan nilai persentase 65% sedangkan jawaban “tidak” 25 dengan nilai persentase 35% dari total maksimal jawaban 72. Berdasarkan rumus Dean J. Champion berada pada garis 51% - 75% maka Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan memiliki keterangan “Cukup Sesuai”.

3. Pratek Yang Sehat.

Unsur pengendalian intern dalam sistem penggajian dalam point praktek yang sehat dengan jumlah quisioner 5 pertanyaan dan dari 12 responden, maka didapat dengan jawaban “ya” sebanyak 40 dengan nilai persentase 67% sedangkan jawaban “tidak” 20 dengan nilai persentase 33% dari total maksimal jawaban 60. Berdasarkan rumus Dean J. Champion berada pada garis 51% - 75% maka dapat dikatakan praktek yang sehat memiliki keterangan “Cukup Sehat”.

4. Karyawan Yang Kompeten Sesuai Dengan Tanggung Jawabnya.

Unsur pengendalian intern dalam sistem penggajian dalam point Karyawan Yang Kompeten Sesuai Dengan Tanggung Jawabnya, dengan jumlah quisioner 2 pertanyaan dan dari 12 responden, maka didapat jawaban “ya” sebanyak 10 dengan nilai persentase 42% sedangkan jawaban “tidak” 14 dengan nilai persentase 58% dari total maksimal jawaban 24. Berdasarkan rumus Dean J. Champion berada pada garis 26% - 50% maka dapat dikatakan Karyawan Yang Kompeten Sesuai Dengan Tanggung Jawabnya memiliki keterangan “Kurang Sesuai”

F. Jumlah total keseluruhan Quisioner Jawaban “Ya” dan Jawaban “Tidak”

Hasil total seluruh quisioner pada PT. Kedawung Subur maka jumlah quisioner dari 36 pertanyaan dan 12 responden jawaban “ya” sebanyak 316 dengan nilai persentase 73% sedangkan jawaban “tidak” sebanyak 116 dengan nilai persentase 27% dari total maksimal jawaban 432, berdasarkan rumus Dean J. Champion berada pada garis 71% - 100% maka dapat di katakan penerapan sistem akuntansi pada PT Kedawung Subur memiliki keterangan “Sangat Sesuai”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa: Penerapan sistem Penggajian Karyawan pada PT. Kedawung Subur Samarinda dilihat dari dokumen, catatan akuntansi, fungsi, Prosedur serta unsur pengendalian intern yang digunakan termasuk dalam kategori “Sudah Sesuai” dan pada penelitian ini Hipotesis di Terima.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan pada Penerapan sistem Penggajian Karyawan pada PT. Kedawung Subur Samarinda yang sudah masuk dalam kategori Sangat Sesuai, maka peneliti menyarankan :

- 1) Agar PT. Kedawung Subur Samarinda dilihat dari dokumen, catatan akuntansi, fungsi, Prosedur agar dipertahankan yang sudah berjalan dengan baik.
- 2) Dilihat dari unsur pengendalian intern dari aspek praktek yang sehat, peneliti menyarankan agar pihak manajemen lebih ditingkatkan.
- 3) Dilihat dari unsur pengendalian intern dari aspek Karyawan yang kompeten sesuai dengan tanggung jawabnya, mengingat masih masuk dalam kategori kurang sesuai, peneliti menyarankan agar pihak perusahaan memerhatikan hal tersebut, agar karyawan lebih produktif.

DAFTAR PUSTAKA

Azhar Susanto 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung :Lingga Jaya.

Farahwati, Aria. 2009. *Fees Accounting*. Jakarta :Erlangga.

Koeswara, E. 2011, *Teori-teori Kepribadian Edisi ketiga*. Bandung : PT Eresco

Mulyadi, 2013. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Jakarta: Salemba Empat