ARTIKEL

EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL PENGGAJIAN PADA KSP MITRA RAKYAT PARE DI KABUPATEN KEDIRI

Oleh:

NUR AFIFAH RISALATUL KHUSNA

14.1.02.01.0123

Dibimbing oleh :

1. Dr. M. Anas, SE., M.M., M.Si.

2. Dra. Puji Astuti, M.M., M.Si., Ak.

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: Nur Afifah Risalatul Khusna
NPM	: 14.1.02.01.0123
Telepun/HP	: 085655181228
Alamat Surel (Email)	: Risaafifah77@gmail.com
Judul Artikel	: Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian pada KSP MITRA RAKYAT PARE di Kabupaten Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Akuntansi
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Kampus 1 Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 18 Agustus 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. M. Anas. SE., M.M., Msi. NIDN. 0028106601	Dra. Puji Astuti, M.M., M.Si., Ak. NIDN. 0710106402	Nur Afifah Risalatul K. NPM. 14.1.02.01.0123

Nur Afifah Risalatul Khusna | 14.1.02.01.0123 simki.unpkediri.ac.id
Ekonomi – Akuntansi || 1||

EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL PENGGAJIAN PADA KSP MITRA RAKYAT PARE DIKABUPATEN KEDIRI

Nur Afifah Risalatul Khusna
14.1.02.01.0123
Ekonomi - Akuntansi
Risaafifah77@gmail.com
Dr. M. Anas, SE., M.M., M.Si. dan Dra. Puji Astuti, M.M., M.Si., Ak.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan bahwa setiap organisasi atau perusahaan harus dikelola dengan baik agar tujuannya tercapai dengan memanfaatkan SDM yang berkualitas dan sistem informasi untuk mempertahankan kemampuan berkompetisi dengan perusahaan lain. Sistem akuntansi penggajian penting bagi perusahaan karena jadi faktor penentu kinerja karyawannya, hal tersebut untuk mencegah dan mengurangi kesalahan dan penyelewengan yang akan merugikan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem akuntansi penggajian pada KSP MITRA RAKYAT PARE dan untuk menganalisis efektivitas pengendalian internal gaji pada KSP MITRA RAKYAT PARE. Dari hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut : 1) Dalam sistem akuntansi penggajian hampir semua unsur sudah diterapkan pada KSP MITRA RAKYAT PARE tapi dapat dikatakan bahwa sistem akuntansi pengendalian atas penggajiannya masih belum memadai karena ada beberapa komponen yang tidak sesuai teori sebagai pembandingnya seperti ada perangkapan fungsi sampai jaringan prosedur yang kurang lengkap. 2) Sistem Pengendalian penggajian pada KSP MITRA RAKYAT PARE secara keseluruhan sudah hampir memenuhi komponen, hanya saja masih terdapat beberapa komponen yang tidak sesuai dengan teori pengendalian internnya seperti ada beberapa pegawai yang merangkap tugasnya, selain itu dalam pemantauan akuntansi perusahaan serta praktek dan kebijakan pelaporan keuangan koperasi tidak menggunakan komite audit dari luar hanya menggunakan bagian pengawas, seharusnya ada pemisahan tugas antar fungsi dan dalam pemantauannya menggunakan audit dari luar yang lebih objektif. Rekomendasi yang digunakan meliputi penambahan fungsi pencatat daftar hadir dan fungsi pembuatan daftar gaji yang berkaitan dengan penggajian agar memudahkan proses penggajiannya. Pada dokumen sistem penggajian perlu menambahkan surat pernyataan gaji dan amplop gaji, penambahan catatan yang digunakan dalam proses penggajian seperti kartu biaya dan kartu harga pokok produk.

KATA KUNCI : sistem akuntansi penggajian, sistem pengendalian internal

I. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini perusahaan atau badan usaha dituntut untuk lebih efektif, efisiensi dan ekonomis dalam menentukan besarnya biaya operasional perusahaan karena faktor ini adalah salah satu yang terpenting untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan lain. Sebagai imbalan kepada sumber daya tersebut, maka perusahaan memberikan serangkaian penghargaan dimana salah satu komponennya adalah gaji. Gaji mempunyai arti sebagai suatu penghargaan dari usaha karyawan atau

tenaga kerja yang sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu.

Dalam penelitian ini KSP MITRA RAKYAT PARE di Kabupaten Kediri merupakan badan usaha yang bergerak dibidang pelayanan jasa peminjaman modal usaha. Terkait dengan sistem penggajian yang ada di KSP MITRA RAKYAT PARE, terdapat beberapa masalah yang ada yaitu sistem penggajian karyawan yang ada sekarang masih sederhana dikarenakan karyawan yang bekerja tidak terlalu banyak dan sebagian ada yang dalam satu departemen merangkap tugasnya, hal ini membuat proses penggajian tidak efisien begitu juga dalam proses pembuatan laporan penggajian karyawan, serta terdapat kerusakan pada buku pencatatan manual. Maka dari itu dengan adanya sistem akuntansi yang baik dapat digunakan sebagai alat pengawas dan aktifitas dalam pembayaran gaji, sehingga pengendalian intern atas pembayaran gaji dapat dilaksanakan secara efektif.

Suatu sistem pengendalian intern dikatakan memadai, jika diterapkannya sistem tersebut maka semua tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya sistem informasi dalam penggajian bagi perusahaan adalah untuk menghindari terjadinya kesalahan, penyimpangan atau pengeluaran perusahaan yang fiktif sehingga dapat menimbulkan kerugian.

Dalam suatu perusahaan atau badan usaha, pimpinan perusahaan tidak mungkin mengendalikan secara menyeluruh terhadap biaya tenaga kerja. Untuk menciptakan pengendalian internal yang memadai diperlukan sistem informasi akuntansi yang baik. Sistem informasi akuntansi merupakan keseluruhan prosedur dan teknik yang diperlukan untuk mengumpulkan data dan pengolahnnya sehingga menjadi informasi yang diperlukan sebagai alat bantu pimpinan perusahaan dalam melakukan pengawasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka yang menjadi pokok pembahasan ini adalah:

1. Bagaimana penerapan sistem akuntansi penggajian pada KSP MITRA RAKYAT PARE?
2. Bagaimana efektivitas pengendalian internal gaji pada MITRA RAKYAT PARE?

Dari pertanyaan penelitian, maka tujuan peneliti ini adalah:

1. Untuk menganalisis sistem akuntansi penggajian pada KSP MITRA RAKYAT PARE
2. Untuk menganalisis efektivitas pengendalian internal gaji pada KSP MITRA RAKYAT PARE

II. METODE

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif.

Tahapan Penelitian

1. Pelaksanaan penelitian

   Dalam tahap ini peneliti melaksanakan dilokasi penelitian dalam waktu yang telah ditentukan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan peneliti. Proses pengumpulan data mengunakan observasi langsung dan wawancara dengan berbagai pihak yang terkait seperti bagian manajer, bagian pegawai, untuk memperoleh data tentang sistem akuntansi penggajian, fungsi-fungsi yang terkait, prosedur yang dipakai, serta dokumen yang digunakan dalam penggajian dan pengendalian internal perusahaan yang digunakan perusahaan. Tahap pekerjaan lapangan ini dilakukan selama kurang lebih 4 bulan, yaitu dari Maret sampai dengan Juni 2018.
2. Penyusunan laporan

   Dalam tahap ini peneliti melakukan penyususnandata yang diperoleh dan yang telah diolah.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan, maka peneliti ini menggunakan beberapa prosedur pengumpulan data yang disesuaikan dengan objek penelitian, yaitu; Studi Kepustakaan (Literature Study) dan Studi Lapangan (Field Study).

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian tugas akhir ini data-data dan informasi yang diperoleh akan dianalisis dengan deskriptif kualitatif dengan menggambarkan keadaan suatu kejadian. Dalam teknik analisis data ini akan membandingkan antara teori dan fakta secara deskriptif dari sistem informasi akuntansi penggajian terhadap efektivitas pengendalian

internal gaji pada KSP MITRA RAKYAT PARE. Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis tersebut ialah:

1. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada perusahaan yang diteliti.
2. Membandingkan sistem informasi akuntansi penggajian dengan teori yang ada.
3. Mengidentifikasi kelemaham-kelemahanyang diterapkan di KSP MITRA RAKYAT PARE.
4. Memberikan pemecahan masalah atau solusi dari kelemahan tersebut dan memberi saran.

Pengecekan Keabsahan Temuan

Dalam penelitian ini peneliti menguraikan tentang hasil pengumpulan data dengan menggunakan triagulasi. Menurut Sugiyono, (2013:372). "Triangulasi" diartikan sebagai" pengecekan data dari berbagai sumber (interview, observasi, kuesioner) dengan berbagai cara, dan berbagai waktu".

Adapun langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam melakukan teknik triagulasi, peneliti melakukan pengolahan data dari sumber yang sama dengan bentuk yang berbeda sehingga peneliti memperoleh pokok-pokok permasalahan yang diteliti, kemudian akan diolah dengan menggunakan acuan landasan teori yang digunakan oleh peneliti. Peneliti telah mengecek derajat kepastian dan kepercayaan suatu informasi dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi kepada Manajer dan pegawai.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Sistem Akuntansi Penggajian

Pertumbuhan masyarakat sekarang ini melakukan kemajuan yang sangat pesat. Dengan adanya pembangunan sebagai macam fasilitas hal ini berkaitan erat dengan sebuah usaha. Keberhasilan sebuah usaha didukung salah satunya adalah dari faktor tenaga kerja perlu mendapatkan perhatian khusus terutama dalam hal penggajian.

Sistem penggajian pada KSP MITRA RAKYAT PARE sangat sederhana, pembayaran gaji dilakukan sebulan sekali pada pegawai da pengurus. Gaji dasar ditentukan dalam RAT (Rapat Anggota Tahunan) yang dihadiri oleh semua pengurus dan manajer, gaji dasar tersebut didapatkan atas persetujuan seluruh pengurus, RAT, dan manajer. Setelah

disetujui oleh pengurus dan manajer, maka nominal tersebut dibagi dengan jumlah pegawai dan pengurus sesuai dengan hasil RAT (Rapat Anggota Tahunan) pada masing-masing karyawan. Dari hasil penelitian sistem akuntansi penggajian pada KSP MITRA RAKYAT PARE di Kabupaten Kediri yang dilakukandilapangan serta dibandingkan dengan teori yang telah dipelajari maka peneliti membuat beberapa evaluasi rinciannya sebagai berikut:

a. Fungsi-fungsi yang terkait

Fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian pada KSP di Kabupaten Kediri dapat dikatakan kurang memadai karena tidak sesuai dengan teori (Mulyadi, 2016 : 317) Hal ini dapat dilihat dari terdapatnya bagian pencatatan waktu maupun daftar hadir dalam proses penggajian pegawai yang dikerjakan oleh bagian yang sama yaitu Ka. Administrasi Umum itu disebabkan karena gaji diberikan secara langsung kepada pegawai setiap bulannya jadi tidak ada pembebanan atas gaji. Perangkapan fungsi yang terkait ini dilakukan karena melihat jumlah pegawainya yang tidak banyak dan pembayaran gaji hanya dilakukan sebulan sekali sehingga fungsi ini mampu menangani sendiri kegiatannya. Seharusnya ada pemisahan antara fungsi pencatat daftar hadir dan fungsi pembuat daftar hadir. Selain itu pemisahan antar fungsi lain yang berkaitan sudah jelas sehingga memudahkan proses penggajian.

b. Dokumen yang digunakan

Dokumen yang digunakan KSP MITRA RAKYAT PARE sudah cukup memadai dalam mendukung pengendalian intern atas pembayaran gaji pegawai. Misalnya dalam pembayaran gaji harus ada persetujuan dari ketua dan persetujuan dari pihak-pihak yang mempunyai wewenang atas pembayaran gaji tersebut. Koperasi ini tidak sepenuhnya menggunakan kartu jam hadir untuk mencatat kehadiran pegawai karena, dalam penentuan besarnya gaji tidak

mendasarkan pada jumlah jam hadir pegawai. Jadi KSP MITRA RAKYAT PARE hanya menggunakan daftar hadir pegawai, rekap daftar hadir, daftar gaji, rekap daftar gaji, dan bukti kas keluar. Pada saat pembayaran gaji dilakukan secara langsung dengan tandatangan para pegawai sebagai bukti atas penerimaan gaji tanpa menggunakan amplop, ini dimaksudkan agar dapat menghemat biaya pemrosesan gaji, mengurangi waktu, dan potensi kesalahan yang diakibatkan oleh manusia. Hal ini kurang sesuai dengan teori menurut (Mulyadi, 2016 : 310) yang dokumen yang seharusnya digunakan dalam sistem akuntansi penggajian adalah dokumen pendukung perubahan gaji, kartu jam hadir, daftar gaji, rekap daftar gaji, surat pernyataan gaji, dan bukti kas keluar, sekarang perlu ditambahkan.

c. Catatan yang digunakan

Catatan akuntansi yang digunakan pada KSP MITRA RAKYAT PARE kurang efektif, efisien, dan memadai karena tidak sesuai dengan teori (Mulyadi, 2016 : 317). Hal ini dapat dilihat dari tidak digunakannya kartu biaya, kartu harga pokok produk. Hasil penelitian catatan akuntansi yang digunakan pada koperasi ini adalah jurnal yang tercantum dalam dokumen bukti kas keluar dan daftar gaji pegawai yang ditandatangani pegawai sebagai tanda penerimaan gaji. Menurut (Mulyadi, 2016 : 317) catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian meliputi jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, dan kartupenghasilan.

d. Jaringan prosedur dalam sistem akuntansi penggajian

Jaringan prosedur merupakan jaringan yang dibuat menurut polayang terpadu untuk melaksanakan dan memaksimalkan kegiatan perusahaan. Dalam kegiatan perusahaan jaringan prosedur harus melibatkan beberapa departemen, yang saling berkaitan satu sama lain dan tidak dapat dipisahkan. Adapun

jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian yang digunakan oleh KSP MITRA RAKYAT PARE yang terdiri dari:

1. Prosedur pencatatan daftar hadir

   Dalam prosedur ini semua pegawai melakukan absen secara manual. Diawali dengan Ka. Administrasi Umum membuatkan dokumen daftar hadir pegawai, untuk kemudian diisi sendiri oleh para pegawai koperasi untuk selanjutnya diserahkan ke ketua untuk dimintai tandatangan dan diarsipkan ke bagian bendahara, kasir, dan pembukuan.

2. Prosedur pembuatan dan merekap daftar gaji

   Bagian pembuat daftar gaji bertanggungjawab membuat daftar gaji setiap bulannya. Daftar gaji pegawai dan pengurus dibuat oleh bagian Ka. Administrasi Umum membuat daftar gaji pegawai untuk selanjutnya direkap dan diserahkan ke manajer untuk diperiksa setelah itu langsung dibawa ke ketua untuk disetujui. Kemudian daftar gaji yang sudah disetujui itu diberikan pada bagian bendahara untuk diarsipkan dan kasir untuk membayar gaji para pegawai. Daftar gaji pegawai dan pengurus setiap tahun dirapatkan dalam Rapat Anggota Tahunan yang diadakan oleh anggota koperasi. Setiap bulannya jumlah gaji yang mereka terima tetap.

3. Prosedur pembayaran gaji

   Prosedur pemayaran gaji yang ada di KSP MITRA RAKYAT PARE dilakukan secara sederhana melibatkan Ka. Administrasi Umum, bagian akuntansi, kasir, bendahara, dan ketua KSP MITRA RAKYAT PARE. Setelah menerma daftar gaji dari bagian Ka. Administrasi Umum lalu diberikan kepada kasir untuk pembayaran gaji para pegawai. Pada saat penerimaan gaji, para

pegawai diwajibkan mengisi tandatangan daftar gaji tanpa menggunakan amplop gaji. Itu dilakukan untuk mempermudah proses pembayaran gaji mengingat jumlah pegawai yang tidak terlalu banyak. Setelah seluruh pegawai menerima gaji, dokumen daftar gaji kemudian ditandatangani oleh bendahara untuk selanjutnya diserahkan ke bagian pembukuan untuk dibukukan dan kasir untuk arsip. Setelah itu kasir akan membuat BKK rangkap 2, rangkap 1 diarsipkan dan rangkap diberikan pembukuan.

Sitem penggajian yang digunakan oleh KSP MITRA RAKYAT PARE kurang efektif karena tidak sesuai dengan teori (Mulyadi, 2016:319). Hal ini terlihat dari tidak digunakannya prosedur distribusi biaya gaji, selain itu pada prosedur pencatatan waktu hadir hanya dilakukan sendiri oleh masing-masing pegawai dan tidak adanya pengawasan dari suatu bagian pencatat waktu itu dikarenakan, koperasi mempunyai peraturan sendiri bahwa seluruh pegawai koperasi meskipun ada yang tidak masuk tetap dianggap masuk jadi tidak mempengaruhi jumlah gaji yang mereka terima maka keakuratan data waktu hadir menjadi berkurang. Data waktu hadir dapat dijadikan sebagai satu sandungan, jika ketua menggunakan data untuk menilai kinerja pegawainya. Menurut teori (Mulyadi, 2016:319) jaringan prosedur yang benar adalah adanya prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur distribusi biaya gaji, prosedur pembuatan kas keluar, dan prosedur pembayaran gaji.

2. Sisem Pengendalian Intern

a. **Sistem Penggajian terhadap struktur Organisasi**

Penerapan struktur organisasi pada KSP MITRA RAKYAT PARE di Kabupaten Kediri belum berjalan baik dalam sistem penggajian yang dilaksanakan oleh koperasi dapat dikatakan tidak sesuai dengan teori (Mulyadi, 2016:130) yang menyatakan bahwa struktur organisasi harus secara eksplisit dalam bentuk grafis agar jelas siapa bertanggung jawab atas apa, karena masih ada beberapa pegawai yang merangkap tugas yaitu kasir dan Ka. Administrasi Umum. Hal tersebut memungkinkan adanya manipulasi dan penyelewengan dana gaji karyawan.

b. **Sistem Penggajian terhadap Sistem Otorisasi dan Prosedur Pencatatan**

Dalam setiap pendistribusian gaji harus mendapatkan persetujuan dari pihak yang berwenang. Hal ini untuk menghindari terjadi transaksi yang menyimpang dari semestinya. Dari penggajian dimulai dari pendataan karyawan dan jabatannya di KSP MITRA RAKYAT PARE dilanjutkan dengan disetujui oleh manajer sebelum dikeluarkan oleh bendahara. Ini sesuai dengan teori (Mulyadi, 2016:130) yang menyatakan bahwa dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut.

Dalam KSP MITRA RAKYAT PARE, wewenang dan prosedur pencatatan harus dipisahkan agar mempermudah pengecekan oleh pihak koperasi apabila terjadi kesalahan dalam pembayaran gaji.

c. **Sistem Penggajian terhadap Praktik-praktik yang Sehat**

Dengan diterapkannya pengendalian internal terhadap pembayaran gaji diharapkan dapat menjaga kekayaan organisasi perusahaan, memberikan ketelitian dan keandalan dalam memproses data akuntansi terhadap perhitungan, pembayaran serta pencatatan gaji. Selain itu pengendalian internal bertujuan untuk memberikan keyakinan

bahwa gaji yang diberikan tepat kepada orang yang menerimanya dan tidak terjadi penyelewengan dalam pembayaran gaji.

Ketelitian dan kebenaran perhitungan daftar gaji dan gaji dihitung kembali kebenarannya oleh departemen keuangan sebelum melakukan pembayaran gaji dan gaji kepada karyawan. Ini sesuai dengan teori (Mulyadi, 2016:130) yang menyatakan bahwa Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.

Pembayaran gaji pokok karyawan dilakukan secara sederhana melibatkan Ka. Administrasi Umum, bagian akuntansi, bendahara, dan ketua KSP MITRA RAKYAT PARE. Setelah menerima daftar gaji dari bagian Ka. Administrasi Umum lalu diberikan kepada kasir untuk pembayaran gaji para pegawai. Pada saat penerimaan gaji, para pegawai diwajibkan mengisi tandatangan daftar gaji tanpa menggunakan amplop gaji. Itu dilakukan untuk mempermudah proses pembayaran gaji mengingat jumlah pegawai yang tidak terlalu banyak. Setelah seluruh pegawai menerima gaji, dokumen daftar gaji kemudian ditandatangani oleh bendahara untuk selanjutnya diserahkan kebagian pembukuan untuk dibukukan dan kasir untuk arsip. Setelah itu kasir akan membuat BKK rangkap 2, rangkap 1 diarsipkan dan rangkap diberikan pembukuan.

d. Sistem Penggajian terhadap Karyawan yang Kompeten

Program diklat individu bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sesuai kebutuhan individu. Untuk memperkuat kekompakan antar karyawan. Dimana kegiatan ini memerlukankerjasama antar sesama, maka dari itu salah satu cara memperkuat kekompakan bekerja antar sesama karyawan. Kebersamaan, loyalitas, integritas, semangat, rendah hati, melayani, berbagi, kejujuran,

dan lain-lain. Ini sesuai dengan teori (Mulyadi, 2016:130) yang menyatakan bahwa jika perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan jujur, unsur pengendalian yang lain dapat dikurangi sampai batas yang minimum, dan perusahaan tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan.

IV. PENUTUP

Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Pada hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara teoritis penelitian ini secara keseluruhan hampir mendukung dengan beberapa teori yang digunakan. Hal ini dapat dijabarkan menurut Mulyadi (2016 : 130) yang menyatakan bahwa dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Hal tersebut juga dilakukan oleh KSP MITRA RAKYAT PARE. Sistem penggajian terhadap sistem otorisasi dan prosedur pencatatan dalam KSP MITRA RAKYAT PARE, wewenang dan prosedur pencatatan harus dipisahkan agar mempermudah pengecekan oleh pihak koperasi apabila terjadi kesalahan dalam pembayaran gaji.

Menurut Mulyadi (2016:130) yang menyatakan bahwa Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya. Hal tersebut juga dilakukan pada KSP MITRA RAKYAT PARE. Pengendalian internal penggajian yang digunakan oleh KSP MITRA RAKYAT PARE sudah mengacu pada teori, Ketelitian dan kebenaran perhitungan daftar gaji dan gaji dihitung kembali kebenarannya oleh departemen keuangan sebelum melakukan pembayaran gaji dan gaji kepada karyawan.

2. Implikasi Praktis

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu perusahaan dan mampu memberikan hal positif dan

memadai bagi ketua. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap sistem penggajian pegawainya. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak koperasi lebih memperhatikan dan memperbaiki pengendalian internal agar dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga tujuan koperasi dapat tercapai.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan rekomendasi yang mungkin bisa bermanfaat bagi KSP MITRA RAKYAT PARE di Kabupaten Kediri, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya penambahan fungsi pencatat daftar hadir dan fungsi pembuatan daftar gaji yang berkaitan dengan penggajian agar memudahkan proses penggajiannya.
2. Untuk memantau kegiatan akuntansi koperasi serta praktek dan kebijakan pelaporan keuangan memerlukan audit dari luar untuk mengetahui kondiri koperasi secara lebih objektif.
3. Penerapan sistem penggajian yang ada pada koperasi harus terus diperiksa dan diawasi agar meminimalisirkan terjadinya kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja.
4. Untuk hal-hal yang sudah berjalan dengan baik harus tetap ditingkatkan agar KSP MITRA RAKYAT PARE di Kabupaten Kediri benar-benar menjadi koperasi yang berkualitas baik dari segi apapun.

V. DAFTAR PUSTAKA

Fibriyanti, Y. V.. Analisis Ssitem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (studi kasus pada PT. Populer Sarana Medika, Surabaya). *Jurnal penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1).

Krismiaji, 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Mardi.2014. *Sistem Informasi Akuntansi*.Cetakan kedua Bogor:Ghalia Indonesia.

Mulyadi. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*.Jakarta: Salemba Empat.

Romney, M. B.dan J. S, Paul. 2014. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Cetakan ke enam belas . Bandung : Alfabeta.

Sujarweni, W.R.A. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Tampi, R. F.. &Tinangon. J.J.. 2015. Analisis Sistem Pengendalian Intern Terhadap Penggajian pada Grand Sentral Supermarket Tomohon. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(3):63-73.

Uda, T. 2014. Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Bagian Logistik dan Distribution pada PT. Indotruba Tengah Kota Waringin Barat.

Yulia, Y. Peranan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan dalam Mendukung Pengendalian Intern Sesuai PSAK No. 24 (studi kasus PT. Semen Padang). *Jurnal EKOBISTEK*, 3(2)