



ARTIKEL

**EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENGGAJIAN
DAN PENGUPAHAN
(Studi Kasus pada CV. Medali Emas Kediri)**



Oleh:

M. ALI MAHFUD

NPM: 12.1.02.01.0203

Dibimbing oleh :

1. Badrus Zaman, S.E., M.Ak.
2. Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd. M.Ak.

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2019



SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018




Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : M. Ali Mahfud
NPM : 12.1.02.01.0203
Telepon/HP : 085815084811
Alamat Surel (Email) : alimahfud@gmail.com
Judul Artikel : Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penggajian dan Pengupahan (Studi Kasus pada CV. Medali Emas Kediri)
Fakultas – Program Studi : FE/ Akuntansi
Nama Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
Alamat Perguruan Tinggi : Kampus I Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

- artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi dan bebas plagiatisme;
- artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian 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,
Pembimbing I  <u>Badrus Saman, S.E., M.Ak.</u> NIDN. 0730036503	Pembimbing II  <u>Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd., M.Ak.</u> NIDN. 0716057101	Penulis  <u>M. Ali Mahfud</u> NPM. 12.1.01.01.0203



**EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENGGAJIAN
DAN PENGUPAHAN
(Studi Kasus pada CV. Medali Emas Kediri)**

M. Ali Mahfud

12.1.01.01.0203

FE-AKUNTANSI

alimahfud@gmail.com

Badrus Zaman, S.E., M.Ak. dan Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd., M.Ak.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada CV. Medali Emas telah efektif sehingga dapat menunjang pengendalian internal.

Teknik analisis yang digunakan adalah mengumpulkan data dan informasi tentang sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan pada CV. Medali Emas, mengidentifikasi sistem pengendalian internal dalam sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan, kemudian evaluasi terhadap sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan yang diterapkan pada CV. Medali Emas, menyimpulkan adanya kelebihan atau kelemahan dalam sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan pada CV. Medali Emas, memberikan saran terhadap kelemahan yang ada pada sistem pengendalian internal dalam sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang ada pada CV. Medali Emas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan CV. Medali Emas yang digunakan sudah baik namun masih ditemukan beberapa celah yang perlu di perbaiki yaitu celah pada tugas ganda yang di tanggung oleh bagian administrasi yang seharusnya terpisah dengan bagian personalia yang akan rentan kecurangan Hal ini dilihat berdasarkan hasil pengecekan unsur – unsur pokok sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan serta prosedur yang membentuk sistem penggajian dan pengupahan pada perusahaan, yang diterapkan, sehingga dapat diketahui kekurangannya. Untuk meningkatkan kontrol sistem pengupahan dan penggajian CV. Medali Emas Kediri seharusnya perlu adanya penambahan Sumber Daya Manusia yang menempati fungsi yang belum ada seperti fungsi personalia, fungsi akuntansi dan fungsi keuangan.

KATA KUNCI : Sistem Pengendalian Internal, Penggajian, Pengupahan



I. LATAR BELAKANG

Dalam dunia usaha saat ini, setiap manajemen dalam perusahaan memerlukan sistem yang baik untuk membantu pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena setiap perusahaan khususnya yang bergerak di bidang permebelan, tentu mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan yang tinggi dari setiap biaya yang telah dikeluarkan dan menjaga posisi keuangan agar meningkat dari tahun ke tahun. Untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan, maka perusahaan memerlukan sumber daya yang kompeten dan sistem yang tepat dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan baik perusahaan dagang, manufaktur, maupun jasa pada umumnya mempunyai tujuan utama salah satunya adalah mendapatkan keuntungan sehingga perusahaan dapat menjamin kelangsungan hidupnya. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut adalah manajemen yang harus dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Manajemen juga harus menyediakan informasi yang akurat dan terpercaya sebagai alat pengendalian. Pengendalian itu diperlukan manajemen dalam

melaksanakan pencapaian tujuan tersebut.

Peran mengelola perusahaan, agar pimpinan dapat melakukan tugasnya dengan baik diperlukan suatu sistem pengendalian intern yang berfungsi untuk membantu dan menjaga keamanan harta milik perusahaan, menjamin ketelitian dan kebenaran data, memajukan efisiensi dalam operasi kegiatan perusahaan serta dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan (Mulyadi, 2011: 165)

Sistem pengendalian intern terkait dengan aspek yang ada dalam perusahaan, salah satu aspek tersebut adalah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Aspek ini menyangkut kesejahteraan sumber daya manusia perhatian yang serius, karena akan mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan. Gaji dan upah adalah balas jasa atau pendapatan yang dinyatakan dalam bentuk uang dan ditetapkan oleh perjanjian timbal balik atau oleh perundang-undangan atau peraturan. Pembayaran dilaksanakan berdasarkan perjanjian tertulis oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang diperkerjakan untuk pekerjaan yang sudah atau akan diperkerjakan atau jasa-jasa yang sudah atau akan diberikan.

Mulyadi (2011: 377) gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan

jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Gaji dan upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya, dan bagi karyawan ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka, juga sebagai motivator dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji dan upah merupakan komponen biaya yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba, sehingga harus terus menerus diawasi pengelolaannya.

Kebijakan mengenai penggajian dan pengupahan yang baik bukan hanya penting pada tarif penarikan tenaga kerja saja, tetapi kebijakan mengenai kenaikan pangkat atau promosi yang baik harus menjamin pula bahwa besarnya gaji dan upah untuk tiap-tiap pekerjaan harus didasarkan pada nilai (harga) pekerjaan itu. Dengan demikian, wajar apabila perusahaan memberikan perhatian yang cukup kepada kebijakan penggajian dan pengupahan yang baik.

Dengan adanya sistem yang baik dan manusia yang kompeten akan sangat membantu pertumbuhan perusahaan. Misalnya adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, kreativitas dan usaha pada perusahaan dan sistem informasi akuntansi yang tepat untuk dipakai manajemen dalam pengambilan keputusan. Manusia adalah salah satu bagian penting dari perusahaan yang patut mendapatkan perhatian yang lebih dari perusahaan khususnya permeal. Sistem juga merupakan alat penunjang bagi manajemen dalam pencapaian tujuan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar produk-produk yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan konsumen dan juga sistem yang digunakan manajemen sesuai dengan masing-masing pihak intern yang membutuhkan. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan memberikan gaji dan upah yang sesuai dengan hasil yang telah diberikan untuk perusahaan.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam perusahaan sangat menentukan jalannya perusahaan dalam menghasilkan keuntungan yang akan diperoleh. Oleh karena itu, perlu pengendalian pengeluaran biaya untuk tenaga kerja dan sistem informasi yang tepat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengeluaran biaya yang dimaksud adalah pembayaran gaji dan



upah tenaga kerja yang secara rutin dilakukan oleh perusahaan. Pengendalian biaya untuk penggajian dan pengupahan tenaga kerja dipegang penuh oleh manajemen. Dengan segala informasi yang berkaitan dengan pembayaran gaji dan upah seperti waktu kerja yang diinginkan, giliran waktu kerja (*shift*), penggolongan gaji dan upah tenaga kerja ataupun informasi lainnya, perusahaan dapat menganalisis penggajian dan pengupahan untuk mengendalikan biaya-biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan khususnya untuk tenaga kerja.

Perkembangan perusahaan dari waktu ke waktu, baik perusahaan dagang, manufaktur, maupun jasa yang semakin pesat, saat ini mendorong setiap perusahaan tersebut untuk bersaing dan mempertahankan usahanya secara baik. Semakin suatu perusahaan meningkat dan berkembang maka akan semakin banyak membutuhkan karyawan, baik karyawan tetap maupun honorer. Karyawan yang dibutuhkan tentu karyawan yang berkualitas dan berkompeten agar dapat mengolah sumber daya yang ada pada perusahaan dengan baik. Di samping itu, penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan bidangnya akan sangat mempengaruhi kinerja di dalam perusahaan sehingga dapat mengurangi

kesalahan yang tidak diinginkan yang dapat merugikan perusahaan.

Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan utama, salah satunya adalah memperoleh laba. Laba yang diperoleh perusahaan dapat dijadikan sebagai tolok ukur atau penilaian sejauh mana kemampuan yang telah dicapai perusahaan. Dan dari laba tersebut diharapkan dapat didistribusikan dengan baik guna kelangsungan hidup perusahaan dan mensejahterakan para karyawan melalui pemberian gaji dan upah sesuai dengan kinerja masing-masing.

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana atau buruh. Umumnya gaji dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan (Mulyadi, 2011: 373).

Pembayaran gaji dan upah merupakan kegiatan yang rutin dilakukan oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan hak kepada tenaga kerja yang telah memberikan tenaga dan

pikiran dalam memajukan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sistem yang mampu mengendalikan gaji dan upah di suatu perusahaan. Sistem yang dimaksud adalah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang dapat mengendalikan gaji dan upah tenaga kerja. Sistem ini juga dapat digunakan sebagai alat bantu mendeteksi penyimpangan yang terjadi di dalam perusahaan. Sistem informasi akuntansi adalah hal yang selalu digunakan oleh manajemen untuk menganalisis maupun mengevaluasi apa saja yang berhubungan dengan keuangan perusahaan. Oleh sebab itu bukan hanya gaji dan upah yang dipikirkan oleh manajemen tapi sistem yang mengatur keduanya tersebut juga harus tepat sesuai apa yang telah ditentukan perusahaan. Selain pembayaran dan sistem yang digunakan dalam gaji dan upah terhadap tenaga kerja diperlukan juga pengawasan terhadap biaya tenaga kerja. Tujuannya agar tercapai efisiensi tenaga kerja, termasuk dalam pemberian kompensasi yang memadai untuk menjaga kualitas produk dan tenaga kerja yang dihasilkan supaya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan alasan yang telah dijabarkan di atas, maka penulis memilih CV. Medali Emas Kediri sebagai objek penelitian dalam penyusunan skripsi ini

yang berjudul: “EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN (Studi Kasus pada CV. Medali Emas Kediri)”.

II. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini karena peneliti mencoba mengevaluasi sistem informasi penggajian dan pengupahan pada CV. Medali Mas.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *deskriptif*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data penggajian dan pengupahan pada CV. Medali Mas Kediri.

Tahapan dalam penelitian ini yaitu peneliti memulainya dengan melakukan observasi langsung pada lokasi penelitian. Peneliti juga terlibat dalam pengendalian internal yaitu dengan menilai pengendalian internal terhadap proses penggajian dan pengupahan sudahkah sesuai prinsip pengendalian internal yang efektif serta menganalisis pengendalian internal yang ada pada CV. Medali Mas yang kemungkinan adanya kelemahan-kelemahan terhadap pelaksanaan sistem penggajian, serta

memberikan saran untuk membantu atas permasalahan yang ada.

III. HASIL DAN TEMUAN

A. Hasil

1. Pengendalian Internal Terhadap Penggajian dan Pengupahan

Unsur pengendalian internal terhadap penggajian dan pengupahan pada CV. Medali Emas adalah:

a) Organisasi

- 1) Bagian administrasi merangkap sebagai fungsi personalia atau fungsi SDM yang seharusnya melakukan pencatatan atas absensi karyawan.
- 2) Fungsi penggajian masih menjadi satu dan dipegang sendiri oleh pimpinan.

b) Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan

- 1) Fungsi administrasi dalam pencatatan absensi karyawan diserahkan langsung oleh fungsi administrasi diserahkan langsung kepada pimpinan yang kemudian membukukan, mengecek, dan mengotorisasi pencatatan absensi yang kemudian melakukan pembayaran penggajian dan pengupahan kepada karyawan

melalui fungsi administrasi.

- 2) Fungsi administrasi melakukan pencatatan atas absensi karyawan atas dasar daftar absensi yang telah diisi oleh karyawan.

c) Praktek yang sehat

- 1) Hasil perekapan absensi pada CV. Medali Emas didasarkan pada absensi karyawan.
- 2) Gaji dan upah yang dibayarkan berdasarkan pencatatan rekap absensi karyawan

Untuk menghindari kesalahan penggajian berupa kekurangan dan kelebihan penggajian, pemilik perusahaan hanya menyiapkan uang berdasarkan jumlah yang dibayarkan kepada karyawan.

Pengertian Sistem pengendalian internal merupakan alat yang baik untuk membantu manajemen dalam mengamankan harta dalam perusahaan, menambah efisiensi kerja dan mendorong para pegawai mematuhi kebijaksanaan pimpinan. Menurut Mulyadi (2013:163), “Mengatakan internal kontrol yang diterapkan dalam penjualan meliputi organisasi, sistem otorisasi, dan prosedur pencatatan, dan praktek yang sehat”. Berikut ini analisis terkait organisasi, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan, dan praktek yang

sehat yang di terapkan oleh CV. Medali Emas.

Sistem Penggajian dan pengupahan CV. Medali Emas, fungsi personalia belum terpisah dengan fungsi administrasi, belum ada secara khusus bagian personalia jadi tugas yang seharusnya dikerjakan oleh bagian personalia dilakukan oleh bagian administrasi. Fungsi keuangan dan akuntansi pada CV. Medali Emas masih belum ada dan masih dipegang langsung oleh pimpinan. Untuk lebih memperkuat pengendalian intern pada CV. Medali Emas dilakukan pemisahan antara bagian personalia dan bagian administrasi untuk mengurangi kecurangan dalam perusahaan. Bagian Administrasi pada CV. Medali Emas sudah terpisah dari fungsi Keuangan dan akuntansi sehingga kecurangan bisa diminimalisir.

Terkait sistem otorisasi dan prosedur pencatatan penggajian dan pengupahan pada CV. Medali Emas masih menjadi satu, tidak terpisah antara gaji dan upah yang diberikan. Otorisasi dari pejabat yang berwenang yang disini adalah langsung oleh pimpinan sehingga sistem otorisasi dan prosedur pencatatan pada CV. Medali Emas sudah baik karena langsung oleh pemilik perusahaan. Akan tetapi disini ini juga

kecenderungan terjadi kecurangan dalam perekapan absensi karyawan karena masih dilakukan manual oleh hanya satu orang sehingga apabila terjadi kesalahan akan berimbas pada jumlah gaji yang dibayarkan. Pencatatan dalam jurnal penggajian dan pengupahan pada CV. Medali Emas di dasarkan bukti kas keluar keluar untuk penggajian dan pengupahan yang telah diterima oleh karyawan dan di lampiri dengan dokumen pendukung yang lengkap seperti rekap absensi, rekap gaji dan slip gaji karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem otorisasi dan proses pencatatan pada CV. Medali Emas sudah cukup baik.

Praktik yang sehat penggajian dan pengupahan pada CV. Medali Emas secara umum sudah di buat cukup baik mulai dari dokumen dasar dan dokumen pendukung transaksi penggajian dan pengupahan dibuat rangkap dua, satu untuk karyawan dan satu untuk rekap perusahaan sehingga memudahkan pengecekan dalam penggajian dan pengupahan.

B. Temuan

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi yang dilakukan terhadap sistem pengendalian internal penggajian dan

pengupahan dapat tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Prosedur sistem penggajian dan pengupahan pada CV. Medali Emas Kediri masih menjadi satu, tidak ada cara tersendiri untuk system penggajian dan pengupahan. Prosedur dilakukan oleh fungsi administrasi dan langsung dilaporkan kepada pimpinan.
2. Sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan pada CV. Medali Emas Kediri sudah cukup baik karena langsung penggajian dan pengupahan langsung ditangani oleh pimpinan, akan tetapi ditemukan beberapa celah yang perlu di perbaiki yaitu celah pada tugas ganda yang di tanggung oleh bagian administrasi yang seharusnya terpisah dengan bagian personalia yang akan rentan kecurangan.
3. Sistem akuntansi dan sistem pengendalian untuk penggajian dan pengupahan pada CV. Medali Emas Kediri cukup berjalan dengan baik, namun masih banyak yang perlu diperbaiki yaitu pada penggandaan tugas pada fungsi administrasi dan juga fungsi keuangan dan akuntansi yang belum ada pada perusahaan

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan, Zaki. 2010. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: BPFE.
- Danim, Sudarwan. 2013. *Manajemen Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta.