



---

---

**ANALISIS PROSEDUR PENGGAJIAN  
GUNA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN  
PADA AUTO2000 MADIUN**

**Maryani**  
**Program Studi Pendidikan Akuntansi - FPIPS**  
**IKIP PGRI MADIUN**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Auto2000 Madiun, yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan dan jasa. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah prosedur penggajian karyawan sudah berjalan sesuai dengan standart dan pengendalian internnya apakah sudah berjalan efektif yang didasarkan pada teori-teori yang sudah ada. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa prosedur penggajian sudah berjalan dengan baik dan memadai. Hal ini dapat dilihat dengan adanya pelaksanaan serta kebijakan dari manajemen perusahaan yang menunjukkan penerapannya sudah sesuai dengan standart. Akan tetapi ditemukan kelemahan pada pengendalian intern, tepatnya pada fungsi yang terkait pada prosedur penggajian. Akibat dari kelemahan tersebut maka efektivitas pengendalian intern masih belum maksimal sehingga perlu adanya perbaikan yang dapat meningkatkan sistem pengendalian intern pada prosedur penggajian karyawan Auto2000 Madiun.

Kata Kunci : Prosedur Penggajian, Pengendalian Intern

**PENDAHULUAN**

Gaji merupakan unsur biaya yang cukup besar dikeluarkan perusahaan jika dibandingkan dengan unsur-unsur biaya lainnya. Pengeluaran gaji juga merupakan salah satu unsur yang mudah menjadi kecurangan atau penggelapan dengan menggunakan berbagai cara, misalnya memperbesar pengeluaran kas, mengeluarkan kuitansi fiktif, dan sebagainya. Dalam mengendalikan biaya gaji diperlukan suatu pengendalian internal gaji. Pengendalian internal gaji yang digunakan harus memadai, yaitu adanya struktur organisasi dan pembagian tugas, prosedur otorisasi, dokumen dan pencatatan yang memadai. Sistem pengendalian intern sangat berguna bagi manajer maupun dewan-dewan direksi untuk mengambil suatu keputusan dalam menjalankan usahanya. Sistem pengendalian intern disini merupakan sistem untuk mengolah sumber daya yang ada dengan semaksimal mungkin untuk memperoleh keuntungan bagi perusahaan.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis prosedur penggajian karyawan perusahaan Auto2000 Madiun.
2. Untuk menganalisis penerapan pengendalian intern penggajian di perusahaan Auto2000 Madiun.
3. Untuk mengetahui efektivitas pengendalian intern atas penggajian di perusahaan Auto2000 Madiun.

**LANDASAN TEORI**

**Prosedur Penggajian**

Gaji merupakan komponen yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba perusahaan sehingga dalam pengelolaannya diperlukan pengawasan yang cukup efektif.

Menurut Mulyadi gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer dan dibayarkan secara perbulan.

Menurut Menurut Baridwan (1997:17) sistem akuntansi gaji dan upah terdiri dari tiga prosedur yaitu:

1. Prosedur untuk bagian personalia, fungsi organisasi yang terkait dengan prosedur personalia adalah mencari karyawan, mengadakan interview, melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan adanya karyawan baru.
2. Prosedur pencatatan waktu, dalam prosedur pencatatan waktu, pekerjaan mencatat waktu pada dasarnya dapat dipisahkan menjadi dua bagian yaitu pencatatan waktu hadir dan pencatatan waktu kerja.
3. Prosedur penggajian dan pengupahan, prosedur ini menggunakan formulir dan laporan.

### **Pengendalian Intern**

Menurut SA 319 *Pertimbangan atas Pengendalian Intern dalam Audit Laporan Keuangan* "Pengendalian intern merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan".

Dari definisi tersebut terdapat beberapa konsep dasar yaitu:

- a. Pengendalian intern merupakan suatu proses. Pengendalian intern merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu.
- b. Pengendalian intern dijalankan oleh orang. Pengendalian intern bukan hanya terdiri dari pedoman kebijakan dan formulir, namun dijalankan oleh orang dari setiap jenjang organisasi, yang mencakup dewan komisaris, manajemen, dan personal lain.
- c. Pengendalian intern dapat diharapkan mampu memberikan keyakinan memadai, bukan keyakinan mutlak bagi manajemen dan dewan komisaris entitas.
- d. Pengendalian intern ditujukan untuk mencapai tujuan yang saling berkaitan seperti pelaporan keuangan, kepatuhan dan operasi.

Pengendalian intern juga didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan. Menurut Mulyadi (2011:180) tujuan tersebut dibagi menjadi tiga golongan, yaitu:

- a. Keandalan informasi keuangan, manajemen memikul baik tanggungjawab hukum maupun profesional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.
- b. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, semua perusahaan publik mengeluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian internal atas pelaporan keuangan.
- c. Efektivitas dan efisiensi operasi, pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakaian sumber daya secara efektif dan efisien untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian akan dilaksanakan di perusahaan Auto2000 Madiun. Alasan pemilihan tempat penelitian karena di perusahaan Auto2000 Madiun belum pernah diteliti oleh peneliti lain mengenai judul yang sama. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan september 2014 sampai dengan bulan februari 2015.

## **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu berusaha mendapatkan informasi yang selengkap mungkin mengenai prosedur penggajian pada Auto2000 Madiun guna meningkatkan efektivitas pengendalian intern. Informasi yang digali lewat wawancara mendalam terhadap informan. Teknik kualitatif dipakai sebagai pendekatan dalam penelitian ini, karena teknik ini untuk memahami realitas rasional sebagai realitas subjektif

## **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer dari penelitian ini adalah hasil wawancara yang dilakukan peneliti untuk mengetahui tentang perusahaan serta dokumen yang berkaitan dengan prosedur penggajian. Sedangkan untuk data sekunder dari penelitian ini merupakan profil dari perusahaan yang diperoleh dari artikel online

## **Teknik Pengumpulan data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi
2. Wawancara (Interview)
3. Dokumentasi

## **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan alat analisis deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang dilakukan melalui perhitungan dengan menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data data yang dianalisis.

## **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dari penelitian yang dilakukan penulis mendapatkan hasil bahwa:

### **1. Gambaran umum obyek penelitian**

Auto2000 berdiri pada tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi Auto2000. Auto2000 adalah dealer resmi Toyota bersama 4 dealer resmi Toyota yang lain di Indonesia. Auto2000 adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang manajemennya ditangani penuh oleh PT Astra International Tbk. Saat ini Auto2000 adalah main dealer Toyota terbesar di Indonesia, yang menguasai antara 70-80 % dari total penjualan Toyota. Dalam aktivitas bisnisnya, Auto2000 berhubungan dengan PT Toyota Astra Motor yang menjadi Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) Toyota.

Visi Auto2000 Madiun:

Menjadi Dealer Toyota terbaik dan paling handal di Indonesia melalui proses kerja berkelas dunia

Misi Auto2000 Madiun:

- a. Memberikan pengalaman terbaik, dalam membeli dan memiliki kendaraan Toyota kepada pelanggan
- b. Mencapai dan mempertahankan posisi market share no.1 di seluruh segmen dan wilayah
- c. Menciptakan lingkungan kerja terbaik
- d. Menciptakan pertumbuhan bisnis yang berkesinambungan

**2. Prosedur penggajian auto2000 madiun**

Penelitian yang dilakukan di Auto2000 ini berfokus pada prosedur penggajian. Temuan dan data dalam penelitian ini yang berkaitan dengan prosedur penggajian yang dilaksanakan pada Auto2000 Madiun dapat dipaparkan sebagai berikut:

- a) Unsur-unsur gaji yang terdapat pada penggajian karyawan Auto2000 Madiun adalah:
  - 1) Gaji Pokok
  - 2) Tunjangan
  - 3) Potongan
  - 4) Lembur
  - 5) Insentif
- b) Dokumen yang terkait dalam prosedur penggajian Auto2000 Madiun, meliputi:
  - 1) Kartu Jam Hadir
  - 2) Form Lembur
  - 3) Form Klaim Obat Karyawan
  - 4) Slip Gaji
  - 5) Rekapitulasi MTO (Meal, Transport, Operasional)
- c) Fungsi yang terkait pada prosedur penggajian
  - 1) Fungsi pencatatan presensi
  - 2) Fungsi administrasi personalia
  - 3) Fungsi penggajian
  - 4) Fungsi pembayaran gaji
- d) Jaringan prosedur yang terkait pada penggajian karyawan
  - 1) Prosedur pencatatan presensi
  - 2) Prosedur administrasi personalia
  - 3) Prosedur penggajian
  - 4) Prosedur pembayaran gaji

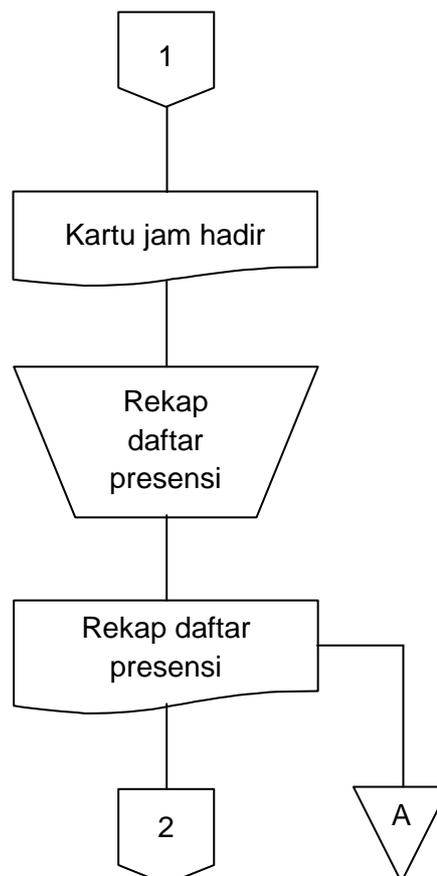
Berikut Flowchart prosedur penggajian Auto2000 Madiun

Gambar 1

Bagian Pencatatan Presensi

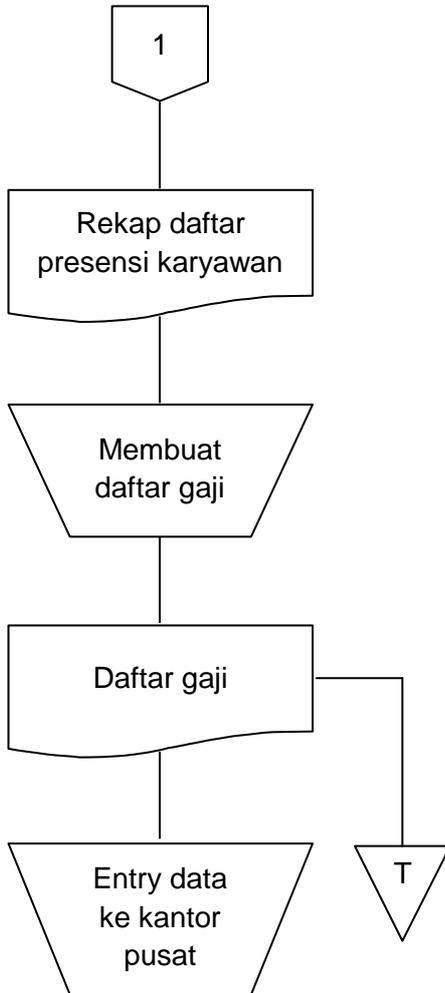


Bagian Adm & Personalia

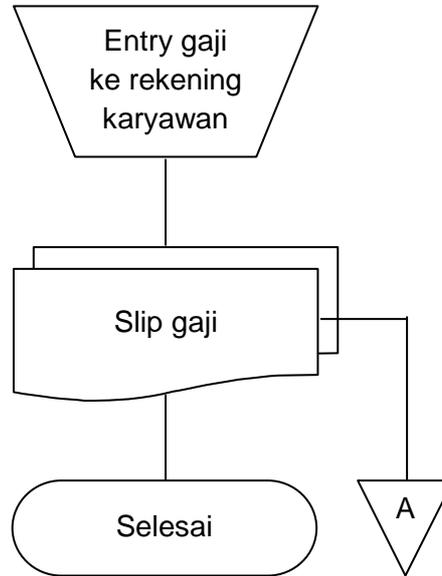


Lanjutan

Bagian Penggajian



Bagian Pembayaran Gaji



Sumber data : Auto2000 Madiun

### 3. Penerapan sistem pengendalian intern

Unsur-unsur pengendalian intern pada prosedur penggajian karyawan. Di Auto2000 Madiun unsur-unsur tersebut meliputi:

#### a. Aspek Organisasi

Pemisahan fungsi yang dilakukan dalam prosedur penggajian pada Auto2000 Madiun dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Fungsi pencatatan presensi dilakukan oleh masing-masing karyawan yang telah dibantu dengan mesin absensi yang dapat menciptakan data kehadiran karyawan secara tepat dan akurat.
- 2) Fungsi pembayaran gaji dilakukan oleh kantor pusat dengan menggunakan sistem transfer langsung ke rekening masing-masing karyawan.
- 3) Fungsi administrasi personalia dan fungsi penggajian dilaksanakan oleh bagian kepegawaian, sehingga terjadi perangkapan dua fungsi oleh satu bagian .

#### b. Aspek Sistem Otorisasi

- 1) Setiap perubahan gaji karyawan karena perubahan pangkat, perubahan tarif gaji, tambahan keluarga harus didasarkan pada surat keputusan direksi.
- 2) Setiap potongan atas gaji karyawan selain dari pajak penghasilan karyawan harus didasarkan surat potongan gaji yang diotorisasi oleh kepala fungsi kepegawaian.
- 3) Perintah lembur harus diotorisasi oleh setiap kepala departemen.
- 4) Daftar gaji harus diotorisasi oleh kepala administrasi.

#### c. Aspek Praktik Yang Sehat

- 1) Adanya otorisasi pada setiap perubahan gaji karyawan.
- 2) Penghitungan gaji karyawan menggunakan sistem HR, dimana perhitungannya akurat.
- 3) Fungsi kepegawaian menyimpan rangkap 2 slip gaji karyawan, untuk dijadikan dokumen kantor.

#### d. Aspek Pegawai Berkualitas

- 1) Pegawai merupakan salah satu SDM yang sangat penting dalam setiap perusahaan, oleh karena itu saat proses *recruitment* benar-benar dipertimbangkan mengenai kriteria-kriteria yang menjadi standart perusahaan. Dalam *recruitment* karyawan ada tiga tahapan test yang harus dilakukan oleh calon karyawan, meliputi:

- a) Test wawancara
- b) Psikotest
- c) Tes kesehatan

- 2) Medical check up

Dalam setiap 2 tahun sekali dilakukan *medical check up* untuk mengetahui kondisi kesehatan semua karyawan, hal ini bertujuan untuk menjaga kualitas pegawai Auto2000 Madiun. Sehingga apabila ditemukan karyawan yang mempunyai kesehatan kurang baik maka dilakukan tindakan medis selanjutnya.

### 4. Efektivitas pengendalian intern atas penggajian karyawan Auto2000 Madiun

Dari hasil analisis ditemukan beberapa kelemahan yang terdapat pada prosedur penggajian karyawan Auto2000 Madiun, meliputi:

- a. Sistem absensi Auto2000 Madiun masih terjadi tindak kecurangan. Dengan cara menitipkan pada rekan kerja yang pulanginya paling akhir. Dalam hal ini jika kepulangan diundur 30 atau 45 menit setiap harinya maka dalam satu bulan karyawan

- akan mendapatkan jam lembur 37,5 Jam. Hal ini jika dilanjutkan akan merugikan perusahaan.
- b. Pada bagian klaim obat masih juga terjadi tidak kecurangan dengan cara membeli nota kosong pada apotik-apotik yang sudah bekerja sama dengan karyawan untuk memanipulasi klaim obat.
  - c. *Double jobs* yang terjadi pada fungsi administrasi personalia dan fungsi penggajian menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen Auto2000 Madiun. Hal ini bisa memungkinkan tindak kecurangan atau memanipulasi data pada saat entry data pada sistem *HR Application*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai Analisis Prosedur Penggajian guna Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern pada Auto2000 Madiun menunjukkan pengendalian yang belum efektif. Hal ini ditunjukkan dengan ditemukannya kelemahan pada prosedur penggajian karyawan Auto2000 Madiun. Kelemahan-kelemahan prosedur penggajian Auto2000 Madiun diantaranya :

1. Penggunaan mesin absensi manual yang menimbulkan kecurangan.
2. Manipulasi pengajuan tunjangan obat-obatan masih terjadi dikarenakan kurang efektifnya form yang digunakan Auto2000 Madiun.
3. Adanya perangkapan tanggungjawab dalam menjalankan fungsi penggajian sehingga menimbulkan kecurangan-kecurangan yang dapat merugikan pihak perusahaan.

Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengendalian intern pada prosedur penggajian masih belum efektif, sehingga diperlukan perbaikan-perbaikan yang dapat meningkatkan pengendalian intern bagi prosedur penggajian karyawan Auto2000 Madiun.

### Saran

Dari penelitian ini, peneliti memberi saran untuk perbaikan pengendalian intern sebagai berikut:

1. Untuk menghindari kecurangan pada manipulasi daftar hadir bisa dilakukan dengan mengganti mesin absensi manual dengan mesin absensi yang lebih canggih seperti mesin absensi *handspunch*. Sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan tidak dapat dimanipulasi karena langsung terintegrasi oleh sistem *software*.
2. Dalam kontrol klaim obat yang diajukan oleh karyawan harus mendapat otorisasi atau rekomendasi dari dokter yang telah ditunjuk atau berkerjasama dengan perusahaan disertai dengan form yang harus diisi oleh dokter. Oleh karena itu diperlukan perubahan kebijakan form yang digunakan untuk klaim obat.
3. Apabila mesin absensi sudah terintegrasi dengan sistem HR application maka tidak diperlukan adanya fungsi administrasi personalia sehingga dari fungsi pencatatan bisa dilanjutkan kepada fungsi penggajian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.  
Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.  
Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.



**The 5<sup>th</sup> FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)  
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS  
IKIP PGRI MADIUN**

---

Diana Anastasia, Lilis Setiawati. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta. CV. Andi Offset.

Baridwan, Zaki. 1997. *Sistem Akunntansi (Penyusunan Prosedur dan Metode)*. Yogyakarta: BPFE.

Rizki Anurhalimah. 2013. *Sistem Pengendalian Intern*, (online),  
(<http://rnhalimah.wordpress.com/sistem-pengendalian-intern/>, Diunduh 04 November 2014)

<Http://www.auto2000.co.id>.