

Sistem Akuntansi Penggajian Dosen Pada Politeknik Harapan Bersama

Ghea Dwi Rahmadiane¹, Nurul Mahmudah²

¹⁾²⁾ Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Sektor Publik, Politeknik Harapan Bersama

Abstract: *In carrying out its company operations, companies need to develop an adequate system and procedure so that all company activities can run smoothly. In providing salaries or wages, companies may not give salaries or wages arbitrarily, because salaries or wages are a form of company appreciation for all employee contributions to the company for the work that has been done, the amount of income received by the employee, the minimum must follow the laws and government regulations that regulate wages that are adjusted in each region in the form of the Minimum Wage. This study aims to determine the salary information system for lecturers at Politeknik Harapan Bersama. This study uses primary data in the form of interviews with the Head of Finance and Head of Personnel at Politeknik Harapan Bersama and uses secondary data in the form of organizational structure and payroll system flowcharts. The analytical technique used in this study is qualitative analysis which underlies theory of Mulyadi (2001). The results of this study can be said that the payroll information system at the Harapan Bersama Polytechnic is in accordance with the theory of Mulyadi (2001) with the compatibility between the functions involved in the system, the documents used, internal controls, accounting records, and flowcharts on the payroll system for the lecturers of Politeknik Harapan Bersama. The Accounting Section which controls the lecturers' payroll process is still in the Finance Department, therefore it is recommended that the Accounting Section become an independent section in order to have better policies in the process of controlling the payroll system for Politeknik Harapan Bersama lecturers.*

Keywords: *Accounting Information System, Payroll Accounting System*

Abstrak: *Dalam menjalankan operasional perusahaannya, perusahaan perlu menyusun suatu sistem dan prosedur yang memadai agar seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Dalam memberikan gaji atau upah, perusahaan tidak boleh memberikan gaji atau upah secara sewenang-wenang, karena gaji atau upah merupakan bentuk apresiasi perusahaan atas segala kontribusi karyawan terhadap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, besarnya pendapatan (gaji atau upah) yang diterima oleh karyawan, minimum harus mengikuti undang-undang dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang pengupahan yang disesuaikan di setiap daerah yang berupa UM (Upah Minimum). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem informasi penggajian dosen Politeknik Harapan Bersama. Penelitian ini menggunakan Data Primer dalam bentuk hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Keuangan dan Kepala Bagian Kepegawaian Politeknik Harapan Bersama dan menggunakan data sekunder dalam bentuk struktur organisasi serta flowchart sistem penggajian. Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Kualitatif yang mendasari teori Mulyadi (2001). Hasil dari penelitian ini bisa dikatakan bahwa sistem informasi penggajian pada Politeknik Harapan Bersama sudah sesuai dengan teori Mulyadi (2001) dengan adanya kesesuaian antara fungsi yang terlibat dalam sistem, dokumen yang digunakan, pengendalian internal, catatan akuntansi, dan flowchart pada sistem penggajian dosen Politeknik Harapan Bersama. Bagian Akuntansi yang mengendalikan proses penggajian dosen masih berada di dalam Bagian Keuangan, oleh sebab itu disarankan agar Bagian Akuntansi menjadi bagian independent agar memiliki kebijakan yang lebih baik dalam proses pengendalian sistem penggajian dosen Politeknik Harapan Bersama.*

Kata kunci: *Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Akuntansi Penggajian*

¹ Corresponding author's email: ghea.unsoed@gmail.com

Pendahuluan

Dalam hidup manusia memiliki berbagai kebutuhan. Kebutuhan manusia merupakan hal yang sangat mendasar dalam setiap kehidupan manusia, sehingga bisa dikatakan tidak ada satupun manusia yang tidak memiliki kebutuhan dalam hidupnya. Kebutuhan manusia yang sangat bermacam-macam dapat dibedakan menjadi kebutuhan menurut tingkatan atau intensitasnya, kebutuhan menurut waktunya, kebutuhan menurut sifatnya, dan kebutuhan menurut subjeknya. Kebutuhan manusia tidak akan pernah ada habisnya karena kebutuhan manusia seperti kebutuhan kesehatan akan selalu ada sepanjang waktu.

Demi memperoleh dan memenuhi segala kebutuhan hidupnya, manusia sebagai pelaku ekonomi memerlukan tindakan ekonomi. Salah satu tindakan ekonomi yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan usaha baik usaha secara perorangan maupun usaha secara kelompok. Bentuk usaha yang dapat dilakukan adalah dengan bekerja sehingga mampu menghasilkan pendapatan. Pendapatan yang dihasilkan dapat berupa gaji atau upah. Kinerja karyawan yang baik akan sangat mempengaruhi produktifitas kerja perusahaan, sehingga untuk tetap menjaga kinerja karyawan perusahaan harus selalu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan harus diprioritaskan karena jika karyawan merasa sejahtera, maka kinerja mereka akan meningkat. Gaji atau upah adalah salah satu bentuk kesejahteraan karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Gaji atau upah mengambil peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena gaji atau upah merupakan salah satu faktor pendorong dalam kinerja karyawan sebuah perusahaan atas jasa yang telah diberikan demi kemajuan perusahaan.

Setiap organisasi, entitas atau perusahaan harus dikelola dengan baik agar tujuan yang ingin dicapai oleh entitas atau perusahaan dapat tercapai. Karena itu perusahaan harus mengoptimalkan segala potensi yang ada di dalam perusahaan tersebut termasuk karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Dalam menjalankan operasional perusahaannya, perusahaan perlu menyusun suatu sistem dan

prosedur yang memadai agar seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Dengan adanya sistem akuntansi yang baik dan terencana maka manajemen bisa memperoleh berbagai macam informasi khususnya menyangkut informasi keuangan yang penting sebagai dasar pengambilan keputusan. Sistem akuntansi yang ada di perusahaan meliputi sistem akuntansi piutang, sistem akuntansi utang, sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, dan lain-lain.

Demikian pula halnya penggajian karyawan. Dalam memberikan gaji atau upah, perusahaan tidak boleh memberikan gaji atau upah secara sewenang-wenang, karena gaji atau upah merupakan bentuk apresiasi perusahaan atas segala kontribusi karyawan terhadap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, besarnya pendapatan (gaji atau upah) yang diterima oleh karyawan, minimum harus mengikuti undang-undang dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang pengupahan yang disesuaikan di setiap daerah yang berupa UM (Upah Minimum).

Prosedur pembayaran gaji pada perusahaan bisa berbeda-beda. Perusahaan melakukan pembayaran gaji ada yang sudah melalui fungsi bank, namun ada juga yang belum. Keuntungan menggunakan fungsi bank bagi perusahaan adalah lebih efisien dalam melakukan transaksi penggajian. Sedangkan keuntungan bagi bank sendiri adalah terciptanya jalinan kerjasama antara perusahaan yang dapat meningkatkan pendapatan dan perputaran uang pada bank tersebut.

Menurut Mulyadi (2001: 387), apabila perusahaan sudah ada sistem penggajian yang baik, maka diharapkan perusahaan memiliki praktek yang sehat seperti, kartu jam hadir harus dibandingkan dengan kartu jam kerja sebelum kartu yang terakhir ini dipakai sebagai dasar distribusi tenaga kerja langsung, pembuatan daftar gaji dan upah harus diverifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungan oleh fungsi akuntansi sebelum dilakukan pembayaran, perhitungan pajak penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan catatan penghasilan karyawan, catatan penghasilan karyawan disimpan oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

Agar upah yang dapat diterima oleh karyawan sesuai dengan hak karyawan serta

tidak melanggar undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku, maka perusahaan atau lembaga membutuhkan sistem dan prosedur yang baik. Salah satu bentuk sistem dan prosedur yang harus diterapkan dalam suatu perusahaan adalah adanya sistem penggajian karyawan untuk membantu melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Selain itu juga pengawasan menjadi hal yang harus diperhatikan dalam asisten akuntansi penggajian karena sistem akuntansi penggajian yang tidak diawasi akan merugikan karyawan dan perusahaan pemberian gaji karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan. Pemberian gaji yang cukup dan memadai akan membawa dampak positif terhadap semangat kerja karyawan.

Politeknik Harapan Bersama adalah salah satu perguruan tinggi yang berada di Kota Tegal yang memiliki 10 Program Studi sehingga akan membutuhkan banyak SDM baik itu manajemen ataupun tenaga pendidik, untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya terutama yang menjadi fokus adalah dosen, Politeknik Harapan Bersama memberlakukan sistem akuntansi penggajian dosen. Sistem akuntansi penggajian dosen dibuat agar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan dan sesuai dengan aturan pemerintah tentang gaji upah minimum. Dengan demikian maka sistem penggajian karyawan pada Politeknik Harapan Bersama telah mendapat pengawasan dan penanganan khusus agar tidak terjadi penyimpangan dan penyalahgunaan.

Politeknik Harapan Bersama memberikan perhatian khusus karena gaji merupakan komponen yang penting dalam manajemen suatu organisasi khususnya bagi para dosen. Perhatian khusus ini di antaranya seperti insentif, honor, dan bonus yang sangat berpengaruh pada gaji dosen. Tanpa gaji yang sesuai, aktifitas operasi perusahaan akan berjalan tidak lancar dan terhenti karena tidak ada timbal balik atas jasa yang mereka lakukan kepada perusahaan tersebut.

Gaji dan upah merupakan transaksi yang terjadi setiap minggu atau bulan yang selalu mempengaruhi kas perusahaan. Untuk menciptakan sistem akuntansi yang baik, manajemen harus menetapkan tanggung jawab

secara jelas dan setiap orang memiliki tanggung jawab untuk tugas yang diberikan padanya agar tidak terjadi penyelewengan atau penyimpangan di dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing.

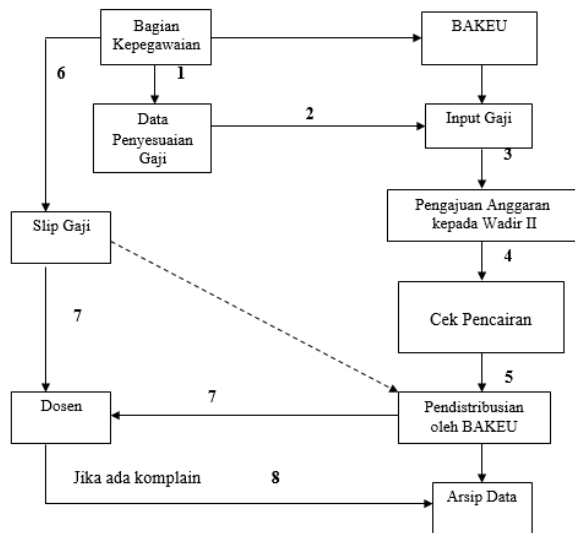
Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana sistem akuntansi penggajian dosen pada Politeknik Harapan Bersama. Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dan sebagai landasan kebijakan dari Politeknik Harapan Bersama untuk lebih meningkatkan pengawasan terhadap sistem akuntansi penggajian.

Kajian Literatur

Sistem penggajian pada Politeknik Harapan Bersama merupakan proses pembayaran gaji kepada karyawan yang dilakukan secara rutin per bulan dan dibayarkan setiap akhir bulan dengan jumlah yang berbeda-beda menurut jabatan atau golongan karyawan serta berdasarkan Upah Minimum Kota (UMK) di Jawa Tengah tahun 2021 ditetapkan berdasarkan pada keputusan Gubernur dan juga menurut pada Peraturan Pemerintah (PP) no. 78 tahun 2015 tentang pengupahan.

Sistem Penggajian Dosen pada Politeknik Harapan Bersama melibatkan beberapa fungsi antara lain Fungsi Kepegawaian (Bagian Kepegawaian) memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menyelenggarakan administrasi kepegawaian berupa rekap perubahan data dosen baru dan membuat SPK (Surat Penyesuaian Karyawan) setiap bulannya sebagai data penyesuaian gaji serta mencetak slip gaji sebagai bukti penerimaan gaji oleh dosen, Fungsi Keuangan (Bagian Keuangan) mempunyai tugas untuk pengajuan anggaran gaji kepada Wadir II berdasarkan SPK (Surat Penyesuaian Karyawan) yang dibuat bagian kepegawaian dan mendistribusikan gaji kepada dosen, serta mengarsipkan data untuk mengantisipasi komplain dari dosen, dan Fungsi Wadir II (Bendahara Yayasan) mempunyai fungsi untuk menotorisasi, menyetujui, dan menandatangani pengajuan anggaran gaji yang diserahkan oleh bagian keuangan.

Sistem Akuntansi Penggajian Dosen Pada Politeknik Harapan Bersama



Gambar 1 Jaringan prosedur yang membentuk sistem akuntansi penggajian pada Politeknik Harapan Bersama.

Semua aktifitas yang berjalan dalam organisasi suatu badan organisasi diarahkan untuk menjamin kelangsungan dan adanya koordinasi yang baik dari masing-masing bagian. Dengan adanya pengendalian intern yang cukup memadai diharapkan dapat mencegah dan menghindari kemungkinan terjadi penyimpangan dalam sistem penggajian. Politeknik Harapan Bersama melakukan pengendalian intern terhadap sistem akuntansi penggajian, antara lain setiap fungsi atau Bagian Kepegawaian dan Bagian Keuangan harus terpisah dalam pengerjaan tugas masing-masing. Data yang dibuat oleh Bagian Kepegawaian tidak bisa dipengaruhi oleh Bagian Keuangan dan sebaliknya. Hal ini dilakukan agar data yang dibuat dari masing-masing fungsi tidak disalahgunakan karena adanya pemisahan fungsi. Setiap bulan dilakukan pemeriksaan sistem akuntansi penggajian pada fungsi atau Bagian Kepegawaian dan Bagian Keuangan oleh Wadir II, Direktur, Yayasan, dan Pembina. Pada setiap akhir bulan dari masing-masing fungsi menyusun laporan sebagai pertanggungjawaban atas fungsinya untuk dilaporkan kepada atasan. Sistem akuntansi penggajian setiap bulannya disesuaikan oleh Bagian Akuntansi yang ada di dalam Bagian Keuangan.

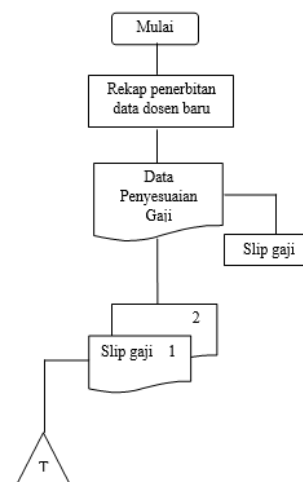
Pengendalian intern terhadap sistem penggajian dilakukan dengan memisahkan

antara tugas Bagian Kepegawaian dan Bagian Keuangan. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi penyimpangan dan penyalahgunaan dalam penyesuaian data. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern yang diterapkan pada Politeknik Harapan Bersama sudah cukup baik, karena sesuai dengan teori pada buku Mulyadi (2001: 386) yaitu fungsi-fungsi tersebut ditangani sendiri oleh bagiannya masing-masing.

Bagan alir yang digunakan pada Politeknik Harapan Bersama sudah sesuai dengan teori Mulyadi (2001: 391), sistem penggajian yang merupakan sistem pembayaran atas jasa yang diserahkan kepada dosen yang gajinya dibayarkan per bulan, tidak tergantung dari jumlah jam atau hari kerja atau jumlah produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, dalam sistem penggajian ini tidak diperlukan pencatatan waktu kerja, karena biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh yayasan tidak perlu dibebankan langsung kepada produk. Dalam sistem penggajian berikut ini, tanda terima gaji oleh dosen dibuktikan dengan penandatanganan oleh dosen atas slip gaji, sehingga setiap dosen hanya dapat melihat gajinya masing-masing. Informasi gaji merupakan informasi pribadi, yang bersifat rahasia bagi karyawan lain.

Berdasarkan hasil evaluasi sistem penggajian pada Politeknik Harapan Bersama dapat ditarik kesimpulan adalah berdasarkan hasil evaluasi, sistem akuntansi penggajian dosen pada Politeknik Harapan Bersama Kota

Bagian Kepegawaian



Keterangan :

T : Arsip Permanen

Gambar 2 Sistem Akuntansi Penggajian Dosen pada Bagian Kepegawaian

Sistem Akuntansi Penggajian Dosen Pada Politeknik Harapan Bersama

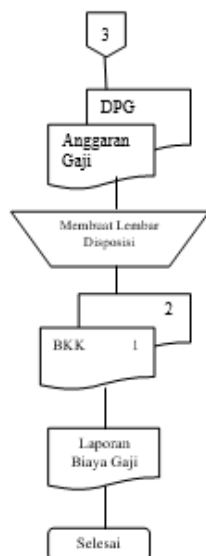
Bagian Keuangan



Gambar 3 Sistem Akuntansi Penggajian Dosen (Lanjutan)

Kesimpulan

Wadir II



Keterangan :

DPG : Data Penyesuaian Gaji

BKK : Bukti Kas Keluar

Gambar 4 Sistem Akuntansi Penggajian Dosen (Lanjutan)

Tegal meliputi: fungsi yang terkait, dokumen yang digunakan, pengendalian intern, flowchart pada Politeknik Harapan Bersama dalam kegiatan operasional instansi sudah sesuai dengan teori Mulyadi (2011).

Rekomendasi Penelitian

Sistem akuntansi penggajian dosen yang ada pada Politeknik Harapan Bersama belum sesuai dengan teori Mulyadi, kedepannya pelaksanaan sistem akuntansi penggajian dapat menambahkan fungsi akuntansi agar pencatatan akuntansi dapat berjalan dengan baik. Jaringan prosedur yang membentuk sistem, pengendalian intern, dan bagan alir yang ada pada Politeknik Harapan Bersama Kota Tegal sudah dijalankan dengan baik, maka kedepannya dapat lebih ditingkatkan agar lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Christyana, F.V. (2009). *Sistem Penggajian Karyawan pada PT. Persada (Kopi Indosat)* Yogyakarta. Surakarta: Tugas Akhir di publikasikan Universitas Sebelas Maret.
- Jusup, Haryono. (2001). *Dasar-Dasar Akuntansi*. Yogyakarta: STIE YKPN.Hendar. (2010). *Manajemen Perusahaan Koperasi*. Jakarta: Erlangga.
- Krismiaji. (2002). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2014). *Sistem Akuntansi*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Suparjono. (2011). *Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Pada BMT Mandiri Sejahtera Kecamatan Ungaran Timur*. Semarang: Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id>, diakses 28 Februari 2016.
- Widjajanto, N. (2001). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.