

ANALISIS PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN DALAM Mendukung Pengendalian Intern (Studi Kasus pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan)

Mohammad Taufiq Hidayat
Sri Mangesti Rahayu
Achmad Husaini

Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang

Email: taufiq_cuuakep@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan di PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan juga untuk mengetahui pengendalian intern pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang digunakan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Cahaya Marta Perkasa Pamekasan yang mempunyai karyawan yang berstatus karyawan tetap, borongan, dan harian yang perlakuan dalam proses pemberian gaji dan upah berbeda-beda. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif, yang berfokus pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Cahaya Marta Perkasa Pamekasan dan sistem pengendalian intern pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan. Analisis data yang digunakan adalah menggambarkan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan PT. Cahaya Marta Perkasa pamekasan, dan Menganalisis permasalahan yang timbul dalam penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Hasil penelitian menerangkan terdapat perbedaan proses dalam pemberian gaji karyawan dimana karyawan tetap dan borongan gaji diberikan secara bulanan, sedangkan karyawan harian gaji diberikan secara mingguan. Penerapan pengendalian intern juga sudah cukup baik meskipun terdapat beberapa kelemahan, yaitu terdapat kerangkapan tugas pada bagian administrasi keuangan sehingga memungkinkan adanya penyelewengan, pada bagian administrasi keuangan masih merangkap sebagai pencatat waktu hadir, pembuat daftar upah, dan juga melaksanakan pembayaran upah karyawan, tidak ada bagian khusus yang mengawasi proses absensi karyawan menggunakan check clock.

Kata kunci: Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan, Pengendalian Intern

Abstract

The purpose from this research is to know the implementation of accounting system of employees payroll and wages on PT. Cahaya Marta Perkasa and also to know the internal control of payroll and wages accounting system used. This research is done on PT. CMP, which have the employees status as permanent employees, work contracted, daily employees that have different process in given salaries and wages. Observational type that is done is observational descriptive with focuses on accounting system of payroll and wages and internal control system on PT. CMP. Data analysis is to describe accounting system of payroll and wages that implemented on and analyze the problem that arise in the application of the accounting system of payroll and wages. The result of observation explain there are a different process in given salary, which salary of permanent employees and work contracted given monthly, where as salary of daily employee given weekly. The application of internal control is good enough though there are some weakness. Financial administration section have double task so that enable for fraud, financial administration section have double task as timekeeper absent, payroll maker and provide employee salary, there are no special section that oversees absent process using check clock.

Keywords: Accounting System of Payroll and Wages, Internal Control

PENDAHULUAN

Sistem akuntansi disusun secara formal dan berfungsi menyajikan informasi yang berhubungan dengan aktivitas perusahaan. Sistem akuntansi yang disusun hendaknya dapat memberikan informasi yang mengandung prinsip-prinsip dan teknik pengendalian intern sehingga informasi yang dihasilkan dapat dipercaya keakuratannya. Sistem akuntansi harus dapat membantu manajemen dalam pengendalian operasional perusahaan.

Sistem akuntansi penggajian mencakup hal-hal yang berhubungan dengan masalah penggajian karyawan, di antaranya adalah mengenai penggolongan sistem akuntansi penggajian, fungsi-fungsi yang terkait, jaringan prosedur yang membentuk sistem dan dokumen-dokumen yang digunakan dalam proses penggajian. Sistem akuntansi penggajian karyawan dapat juga memperkecil adanya penyelewengan atau kesalahan yang terjadi dalam perusahaan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, dengan kata lain sistem akuntansi penggajian karyawan dapat berfungsi sebagai kontrol dalam kegiatan perusahaan.

Sistem pengendalian intern merupakan proses pemantauan yang memungkinkan manajemen mengetahui apakah tindakan yang dilakukan dan bagaimanakah tindakan koreksinya jika pelaksanaan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan semula. Suatu sistem pengendalian intern dikatakan memadai jika dengan diterapkannya sistem tersebut semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan tersebut adalah pengamanan atau menjaga aktiva yang dimiliki, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, menjamin adanya efisiensi dalam operasional serta menjaga agar tidak terjadi penyimpangan dari kebijakan yang telah ditetapkan, dengan demikian dapat dilihat bahwa sistem pengendalian intern mempunyai peranan yang penting sekali bagi perusahaan.

PT. Cahaya Marta Perkasa adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang tentunya mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) cukup banyak dengan tingkat keahlian dan pendidikan yang beraneka ragam dengan jenjang jabatan mulai dari pegawai jenjang atas sampai pegawai jenjang bawah. Dari berbagai transaksi pada perusahaan, kegiatan penggajian dan pengupahan mewakili transaksi yang penting dalam rangka pengendalian intern. Pengendalian atas gaji dan upah harus dilakukan dengan penuh

ketelitian dan kecermatan agar transaksi tersebut tidak mengakibatkan kerugian yang harus diderita oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sistem Akuntansi

Studi pustaka tentang pengertian sistem akuntansi dijumpai beberapa pengertian oleh beberapa ahli sebagai berikut :

Pengertian sistem akuntansi adalah Susunan berbagai formulir, catatan, peralatan, termasuk komputer dan perlengkapan serta alat komunikasi, tenaga pelaksanaannya dan laporan yang koordinasi secara erat yang di desain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan manajemen. (Widjajanto, 2001 : 4)

Sistem akuntansi adalah gabungan dari formulir-formulir, catatan-catatan, prosedur-prosedur dan alat-alat yang digunakan untuk mengolah data dengan tujuan menghasilkan informasi-informasi keuangan yang diperlukan oleh manajemen dalam mengawasi kegiatannya untuk pihak-pihak lain yang berkepentingan. (Marom, 2002 : 1)

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi merupakan suatu prosedur yang digunakan dalam menyampaikan data kegiatan terutama yang berhubungan dengan informasi keuangan kepada pihak yang berkepentingan. Adapun unsur dari sistem akuntansi adalah formulir, catatan, peralatan yang digunakan untuk mengolah data dalam menghasilkan informasi keuangan yang diperlukan oleh manajemen.

Tujuan Sistem Akuntansi

Tujuan umum pengembangan sistem akuntansi adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha baru. Tujuan ini terjadi jika perusahaan baru di dirikan / suatu perusahaan menciptakan usaha baru yang berbeda dengan usaha yang telah dijalankan selama ini. Perusahaan yang baru berdiri biasanya memerlukan pengembangan sistem akuntansi yang lebih lengkap dibandingkan dengan perusahaan yang membuka usaha baru.
- b. Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada. Perbaikan ini dilakukan baik itu dalam hal mutu, ketetapan penyajian maupun struktur informasi yang terdapat dalam laporan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh perkembangan usaha

perusahaan, sehingga dibutuhkan pula perbaikan informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada.

- c. Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern. Yaitu memperbaiki tingkat keandalan (*reliability*) informasi akuntansi dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan perusahaan.
- d. Untuk mengurangi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi. Jika pengorbanan untuk memperoleh informasi keuangan diperhitungkan lebih besar dibandingkan dengan manfaat yang diperoleh, maka sistem akuntansi yang sudah ada perlu dirancang kembali untuk mengurangi biaya yang dikeluarkan. (Mulyadi, 2001 : 19-20)

Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan.

Sistem penggajian digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer. Sistem pengupahan digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana. (Mulyadi, 2001 : 373).

Sistem akuntansi gaji dan upah untuk kebanyakan perusahaan merupakan sistem, prosedur dan catatan-catatan yang memberi kemungkinan untuk menetapkan secara tepat dan teliti berupa pendapatan yang harus diterima oleh tiap karyawan. (Adikoesoemo, 2000 : 185).

Berdasarkan kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi penggajian dan pengupahan merupakan suatu sistem, prosedur dan catatan untuk menetapkan berapa pendapatan yang harus diterima oleh tiap karyawan dimana sistem penggajian ditujukan untuk karyawan tetap sedangkan sistem pengupahan ditujukan untuk karyawan tidak tetap.

Tujuan Pemberian Gaji dan Upah

Pemberian gaji dan upah oleh perusahaan mempunyai tujuan dasar yaitu :

- a. Memikat karyawan
Persepsi umum yang menjadi pertimbangan calon karyawan pada waktu rekrutmen adalah tipe pekerjaan yang akan dilaksanakan dan gaji yang ditawarkan. Dengan adanya persepsi umum tersebut, maka untuk memikat

karyawan yang berkompeten, suatu organisasi hendaknya tetap kompetitif di pasar tenaga kerja dengan menawarkan gaji yang setidaknya sama dengan yang ditawarkan organisasi atau perusahaan ini.

- b. Menahan karyawan yang berkompeten
Salah satu penyebab *turn over* karyawan adalah kompensasi yang tidak memadai. Untuk menghindari itu maka manajer sumber daya manusia perlu melihat dan memastikan bahwa kompensasi yang ada dapat memuaskan karyawan sehingga karyawan yang ada tidak langsung hengkang ke perusahaan lain.
- c. Menjamin terwujudnya keadilan
Persepsi ketidakadilan dalam pemberian gaji atau upah menyebabkan karyawan mengurangi produktifitasnya dalam bekerja atau meninggalkan pekerjaannya.
- d. Memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja
Pemberian gaji atau upah dalam organisasi atau perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan, bila sistem penggajian dan pengupahan diatur sedemikian rupa sehingga karyawan terangsang untuk lebih produktif. (Sri Mandang, dalam jurnal ilmu-ilmu sosial, 2001 : vol3-no.2)

Dari uraian di atas menjelaskan bahwa tujuan pemberian gaji dan upah selain memikat karyawan juga dapat menahan karyawan yang berkompeten untuk tetap bertahan pada perusahaan. Tujuan berikutnya adalah menjamin keadilan atas hak dan kewajiban perusahaan maupun karyawan dan memotivasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka.

Sistem Pengendalian Intern

1. Pengertian Sistem Pengendalian Intern

Suatu langkah terpenting dalam usaha menegakkan disiplin operasi sebagai usaha pencegahan penyalahgunaan wewenang dan penyelewengan adalah dengan menciptakan suatu Sistem Pengendalian Intern yang efektif. Dalam arti sempit, pengendalian intern merupakan kegiatan meliputi semua alat-alat yang digunakan manajemen untuk mengadakan pengawasan.

Pengendalian intern dalam arti luas adalah :

Pengendalian intern meliputi struktur-struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan

mendorong dipatuhinya kebijakan-kebijakan manajemen. (Mulyadi, 2001 : 163)

Pengendalian intern adalah :

Semua rencana organisasional, metode, dengan pengukuran yang dipilih oleh suatu kegiatan usaha untuk mengamankan harta kekayaannya, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi usaha tersebut, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung dipatuhinya kebijakan manajerial yang telah ditetapkan. (Anastasia dan Lilis, 2011 : 82)

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, pada dasarnya pengendalian intern meliputi struktur organisasi, dan semua alat atau ukuran yang digunakan untuk menjaga kekayaan perusahaan dan memeriksa ketelitian serta kebenaran data akuntansi.

2. Tujuan Sistem Pengendalian Intern

Seiring dengan kemajuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi juga semakin kompleks. Semakin banyaknya jumlah karyawan perusahaan semakin mengurangi peran seorang pimpinan dalam memberikan pengawasan terhadap segala kegiatan para karyawan. Dilain pihak, perusahaan harus bisa melaksanakan segala aktifitas dengan sebaik-baiknya agar tercapai efisiensi dan efektivitas didalam usaha pencapaian tujuan. Seluruh kegiatan yang direncanakan harus dilaksanakan dan pelaksanaannya harus senantiasa diawasi serta sumber daya ekonomi yang dimiliki harus digunakan secara efisien. Karena itulah diperlukan suatu pengendalian intern.

Dari uraian diatas, secara garis besar dirumuskan 4 tujuan sistem pengendalian intern yaitu :

- a. Menjaga keamanan harta perusahaan / menjaga kekayaan organisasi
Perusahaan menciptakan suatu sistem pengendalian intern yang baik, yang pertama tujuannya adalah untuk mencegah adanya tindakan penyelewengan menyangkut harta/kekayaan perusahaan baik yang disengaja maupun tidak. Kekayaan dari para investor dan kreditur yang tertanam di perusahaan juga dapat terjamin keamanannya.
- b. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi
Penciptaan suatu sistem pengendalian intern didalam perusahaan diharapkan mampu menjamin keandalan atau dapat dipercayainya seluruh data akuntansi yang dihasilkan seperti laporan keuangan perusahaan. Keandalan data akuntansi akan sangat mempengaruhi

informasi yang nantinya dibutuhkan oleh pihak intern maupun ekstern perusahaan, dimana akan sangat membantu didalam proses pengambilan keputusan yang tepat.

- c. Memajukan / mendorong efisiensi dalam operasi
Efisiensi senantiasa berusaha untuk dicapai oleh setiap organisasi. Karena hal ini juga menyangkut prestasi kerja organisasi, maka suatu sistem pengendalian intern yang baik dimaksudkan agar dapat mendorong tercapainya efisiensi dalam kegiatan operasi perusahaan.
- d. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen
Kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen harus ditaati dan dilaksanakan oleh semua anggota organisasi tanpa kecuali. Untuk menjamin agar tindakan ada anggota organisasi yang melakukan tindakan menyimpang dari kebijaksanaan yang telah ditetapkan, maka diperlukan suatu sistem pengendalian intern. (Mulyadi, 2001:163)

3. Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Intern

Sistem pengendalian intern yang ditetapkan didalam suatu perusahaan dikatakan berhasil dan memuaskan apabila didalam organisasi itu tidak ada lagi yang melakukan penyelewengan dan kesalahan secara bebas, baik itu menyangkut kesalahan sistem, prosedur penyelesaian pekerjaan dan kesalahan-kesalahan lainnya.

Untuk dapat menyelenggarakan suatu sistem pengendalian intern yang berhasil dan memuaskan, ada beberapa unsur pokok yang harus dipenuhi. Unsur-unsur pengendalian intern tersebut meliputi :

- a. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
- b. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang pendapatan dan biaya.
- c. Praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas fungsi setiap organisasi.
Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. (Mulyadi, 2001 : 164)

Pengendalian Intern dalam Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Tujuan dari pengendalian dan pengecekan intern dari prosedur-prosedur sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah untuk

menetapkan jumlah yang benar yang seharusnya dibayarkan kepada setiap karyawan dan untuk menyakinkan bahwa jumlah-jumlah uang itu dibayarkan kepada karyawan yang benar-benar berhak menerimanya. Tujuan dari sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah juga untuk mencegah pembayaran-pembayaran gaji dan upah yang melebihi jumlah yang seharusnya dan mencegah jumlah yang salah.

Unsur-unsur Pengendalian Intern Dalam Sistem Akuntansi Penggajian dan pengupahan

Unsur-unsur pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan :

- a) Organisasi
 - 1) Fungsi pembuatan daftar gaji dan upah harus terpisah dari fungsi keuangan.
 - 2) Fungsi pencatatan waktu hadir harus terpisah dari fungsi operasi.
- b) Sistem Wewenang
 - 3) Setiap orang yang namanya tercantum dalam daftar gaji dan upah harus memiliki surat keputusan pengangkatan sebagai karyawan perusahaan yang ditandatangani oleh Direktur Utama.
 - 4) Setiap perubahan gaji dan upah karyawan karena perubahan pangkat, perubahan tarif gaji dan upah, tambahan keluarga harus didasarkan pada surat keputusan Direktur Keuangan.
 - 5) Setiap potongan atas gaji dan upah karyawan selain dari pajak penghasilan karyawan harus didasarkan atas surat potongan gaji dan upah yang diotorisasi oleh fungsi kepegawaian.
 - 6) Kartu jam hadir harus diotorisasi oleh mesin pencatat waktu.
 - 7) Perintah lembur harus diotorisasi oleh Kepala Departemen karyawan yang bersangkutan.
 - 8) Daftar gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi personalia.
 - 9) Bukti kas keluar untuk pembayaran gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi akuntansi.
- c) Prosedur Pencatatan
 - 10) Perubahan dalam catatan penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan daftar gaji dan upah karyawan.
 - 11) Tarif upah yang dicantumkan dalam kartu jam kerja diverifikasi ketelitiannya oleh fungsi akuntansi.
- d) Praktek yang sehat

- 12) Kartu jam hadir harus diperbandingkan dengan kartu jam kerja sebelum kartu yang terakhir ini dipakai sebagai dasar distribusi biaya tenaga kerja langsung.
- 13) Pemasukan jam kartu hadir ke dalam mesin pencatat waktu harus diawasi oleh fungsi pencatat waktu.
- 14) Pembuatan daftar gaji dan upah harus diverifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungan oleh fungsi akuntansi sebelum dilakukan pembayaran.
- 15) Penghitungan pajak penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan catatan penghasilan karyawan.

Catatan penghasilan karyawan disimpan fungsi pembuat daftar gaji dan upah. (Mulyadi, 2001 : 386-387)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode analisis data yaitu analisis data kualitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi.

Fokus penelitian digunakan untuk membatasi studi dalam penelitian agar lebih terarah pada masalah penelitiannya. Berdasarkan penjelasan yang diuraikan maka fokus penelitian dalam hal ini adalah :

1. Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan
2. Sistem Pengendalian intern pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan yang meliputi struktur organisasi, sistem wewenang dan prosedur pencatatan, praktik yang sehat, dan karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab.

Tahap-tahap dalam menganalisis data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menggambarkan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan oleh PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan.
2. Menganalisis permasalahan yang timbul dalam penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yaitu meliputi :
 - a. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional.
 - b. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.
 - c. Penerapan pengendalian intern pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berkaitan dengan dilakukannya serangkaian analisis atas pelaksanaan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan maka identifikasi masalah yang berkenaan dengan faktor penyebab dan akibat yang ditimbulkan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Pelaksanaan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

a. Analisis Pelaksanaan Penggajian Karyawan Tetap dan Borongan

Karyawan tetap dan borongan tetap melakukan absensi harian tetapi hanya untuk mengetahui tingkat kehadiran dari karyawan yang bersangkutan. Sebaiknya daftar hadir karyawan tetap digunakan sebagai acuan penentuan besarnya gaji yang diterima. Meskipun gaji karyawan tetap dan karyawan borongan sudah ditetapkan oleh perusahaan sebaiknya rekap absen tetap dilakukan dan digunakan sebagai dasar penentuan jumlah gaji yang diberikan apabila tingkat kehadiran karyawan tidak memenuhi standart. Sehingga apabila karyawan yang bersangkutan tidak hadir atau absen melebihi jumlah hari libur yang diperbolehkan oleh perusahaan maka akan mempengaruhi besarnya gaji yang diberikan dengan melakukan perhitungan gaji berdasarkan daftar hadir dari karyawan yang bersangkutan. Tidak dijadikannya daftar hadir karyawan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan besarnya gaji menimbulkan tidak diketahuinya tingkat kedisiplinan karyawan.

b. Analisis Pelaksanaan Penggajian Karyawan Harian

Pelaksanaan penggajian karyawan harian PT. Cahaya Marta Perkasa sudah cukup baik. Terbukti dengan digunakannya sistem *check clock* untuk mencatat daftar hadir karyawan baik jam masuk, istirahat, dan jam pulang. Dimana *clock card* pada setiap minggunya pada hari jum'at dilakukan rekap daftar hadir karyawan untuk perhitungan gaji. Tetapi absen dengan menggunakan sistem *check clock* rawan dengan tindak kecurangan yaitu titip absen, dimana karyawan dapat meminta rekan karyawan lainnya untuk

terlebih dahulu mengabsenkan apabila terlambat atau berhalangan hadir. Kelemahan pelaksanaan penggajian karyawan harian adalah yang melakukan rekap daftar hadir adalah bagian akuntansi bukan bagian administrasi keuangan. Dimana bagian akuntansi juga bertanggung jawab melakukan rekap daftar hadir.

c. Dokumen yang Digunakan

Dokumen yang baik dalam sistem akuntansi menunjang terekamnya transaksi keuangan yang terjadi dalam perusahaan. Sehingga dalam pembuatan dokumen yang berkaitan dengan gaji dan upah harus dibuat sedemikian rupa sehingga data-data konkrit transaksi tersebut dapat terekam dengan baik. Distribusi dokumen yang tepat sasaran juga harus diperhatikan sehingga pihak-pihak yang berhak yang berwenang dan memerlukan dokumen tersebut dapat menerimanya.

d. Catatan Akuntansi yang Digunakan

Catatan akuntansi yang digunakan oleh PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan sudah baik hal ini dibuktikan dengan dibuatnya jurnal dan buku besar untuk merekam transaksi yang berkaitan dengan pemberian gaji dan upah.

2. Analisis Pengendalian Intern atas Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Sistem akuntansi yang dijalankan secara efektif dan efisien dapat mendukung pengendalian intern perusahaan khususnya dalam prosedur penggajian dan pengupahan karyawan. Pengendalian intern yang baik menghindarkan dari kesalahan dan penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan. Pengendalian intern yang diterapkan PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan sudah baik dilihat dari:

a. Struktur Organisasi

Pengendalian intern sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada struktur organisasi PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan memiliki fungsi bagian-bagian yang belum terpisah dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan perangkapan tugas pada bagian administrasi keuangan yang bertindak sebagai pencatat waktu hadir sekaligus sebagai pembuat daftar gaji dan sebagai juru bayar. Perangkapan tugas tersebut dapat mengakibatkan kecurangan dalam perhitungan gaji sehingga

pemberian gaji tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Dalam sistem pengendalian yang baik fungsi pembuat daftar gaji harus terpisah dari fungsi pencatat waktu, begitu juga dengan fungsi keuangan dan juru bayar yang harus terpisah agar tidak mengakibatkan kecurangan. Oleh karena itu maka peneliti mengusulkan penambahan sub bagian admin keuangan yang bertugas mengelola keuangan, dan pencatat waktu.

b. Sistem Otorisasi

Dalam sistem penggajian dan pengupahan PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan terdapat penyimpangan antara pelaksanaan dilapangan dengan prosedur yang telah ditetapkan. Menurut prosedur yang telah ditetapkan secara terkomputerisasi yaitu menggunakan *check clock* dan berlaku untuk semua karyawan. Akan tetapi kondisi dilapangan berbeda, *check clock* ini tidak efisien bila diterapkan untuk semua karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan sering menitipkan kartu *check clock* kepada sesama pegawai pada waktu pegawai yang bersangkutan belum datang bekerja. Sehingga pelaksanaan dilapangan untuk karyawan melakukan pencatatan waktu hadir selain menggunakan *check clock* juga dilakukan secara manual dibawah pengawasan dalam sebagai fungsi pencatat waktu.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengusulkan untuk menambah prosedur yaitu penambahan satu bagian pengawasan yang benar-benar bertanggung jawab atas proses pencatatan waktu. Minimal satu orang untuk selalu memonitoring dan membantu dengan segera apabila terjadi kesalahan atau error yang disebabkan oleh mesin tersebut, sehingga pengendalian intern yang ada dapat berjalan semaksimal mungkin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Struktur organisasi PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan sudah menggambarkan pemisahan fungsi yang jelas antara atasan dan bawahan serta pembagian tugas dan tanggungjawabnya yang baik kepada tiap-tiap karyawan, akan tetapi masih terdapat kerangkapan tugas pada bagian administrasi keuangan sehingga memungkinkan adanya penyelewengan.

2. Fungsi-fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan. PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan sudah melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik akan tetapi pada bagian administrasi keuangan masih merangkap sebagai pencatat waktu hadir, pembuat daftar upah dan juga melaksanakan pembayaran upah karyawan.
3. Praktik yang sehat pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan dapat dikatakan baik, tetapi ada kekurangan yang perlu diperhatikan, yaitu pada saat karyawan melakukan absensi menggunakan *check clock*, tidak ada bagian khusus yang mengawasi proses pencatatan waktu tersebut.

Saran

1. Dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, sebaiknya perlu adanya pemisahan tugas dan wewenang yang jelas sehingga perangkapan fungsi dapat diminimalkan serta dapat meningkatkan pengendalian intern perusahaan. Dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan hendaknya mendapat otorisasi dari bagian yang bertanggungjawab agar dapat mencegah adanya penyelewengan.
2. Untuk memudahkan manajemen melakukan pengawasan terhadap jalannya operasional perusahaan maka diperlukan bagian khusus yang menangani masalah pengendalian intern perusahaan, karena dalam bagian ini terdapat bagian khusus yang mengawasi bagian keuangan, personalia, serta operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikoesoemo, S. (2000). *Manajemen Rumah Sakit*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Anastasia Diana, Lilis Setiawati (2011). *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses dan Penerapan*. Edisi I. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Mandang S.R.I 2001. *Pelaksanaan Sistem Kompensasi pada Politeknik Manufaktur*. Bandung. Jurnal ilmu-ilmu Sosial.
- Marom, Chairul. 2002. *Sistem Akuntansi Perusahaan Dagang*. Cetakan Kedua.
- Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Yogyakarta: STIE YKPN.

- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2001. *Auditing*, Edisi Enam. Jakarta: Salemba Empat.
- Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Erlangga.