



Sosialisasi Penerapan Sistem Pengendalian Intern Dalam Prosedur Penggajian Karyawan pada PT. Dumping Agung

Kusuma Wijaya¹, Yenni Vera Fibriyanti², Riza Busthoni Ulum³

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Lamongan

Email: kusumawijaya@unisla.ac.id, yennivera@unisla.ac.id, busthoniulum@gmail.com

Abstrak

Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat sehingga membutuhkan usaha untuk mencari, memilih, dan melatih calon atau karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah. Karyawan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karenanya karyawan berhak untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kualitasnya. Gaji yang diterima oleh karyawan seharusnya berupa gaji yang wajar. Dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat disimpulkan beberapa hal terhadap sistem pengendalian intern dalam prosedur penggajian karyawan pada pabrik es batu Dumpi Agung Lamongan, yaitu : Pada struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsionalnya secara tegas, pabrik es batu Dumpi Agung Lamongan belum melaksanakan pemisahan fungsi secara tegas karena masih ada perangkapan fungsi antara bagian pencatatan waktu hadir dengan bagian operasi. Pendistribusian gaji ke masing-masing karyawan bagian produksi yang cara pembayarannya diserahkan melalui mandor dirasa kurang tepat karena tidak sesuai dengan tugasnya. Pada sistem wewenang, otorisasi dan prosedur pencatatannya, pabrik es batu Dumpi Agung Lamongan sudah melaksanakannya dengan baik. Semua nama karyawan yang tercantum dalam daftar gaji memiliki SK (Surat Keputusan) yang diotorisasi oleh Direktur. Dan Pada praktik kerja yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi, pabrik es batu Dumpi Agung Lamongan sudah melaksanakannya dengan baik.

Kata Kunci: Sistem, Pengendalian Intern, Prosedur Penggajian

1. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dan efisien kerja. Peningkatan efektifitas dan efisien kerja harus diimbangi dengan hubungan yang baik antara para pekerja dengan para manajemen. Dalam setiap organisasi perusahaan diperlukan kemampuan manajemen yang baik, karena tanpa manajemen akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu tugas manajemen harus membuat ketentuan untuk memimpin dan mengkoordinasi perusahaan mengenai masalah tenaga kerja.

Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat sehingga membutuhkan usaha untuk mencari, memilih, dan melatih calon atau karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah. Karyawan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karenanya karyawan berhak untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kualitasnya. Gaji yang diterima oleh karyawan seharusnya berupa gaji yang wajar.

Masalah gaji mungkin merupakan masalah manajemen kepegawaian yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Gaji adalah bentuk kompensasi atas prestasi karyawan yang bersifat finansial yang menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas apabila besarnya gaji yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya. Sehingga karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Akibatnya, apabila karyawan memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat, dan motivasi mereka bisa turun.





Departemen kepegawaian merancang dan mengadministrasikan gaji karyawan sehingga perusahaan seharusnya mempunyai suatu sistem penggajian yang baik. Pengembangan sistem penggajian merupakan salah satu cara yang ditempuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Penggajian seharusnya dikelola secara profesional untuk menghindari terjadinya manipulasi gaji oleh pihak-pihak tertentu. Pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada karyawan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Fakta yang kita temui atau yang sering kita lihat adalah demonstrasi para karyawan yang menuntut kenaikan gaji serta perbaikan kesejahteraan karyawan.

Sistem pengendalian intern atas penggajian sangat diperlukan untuk melakukan pengecekan terhadap sistem akuntansi penggajian. Pabrik es batu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi seharusnya memiliki sistem pengendalian intern yang baik dalam sistem penggajian yang dimiliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, keharusan perusahaan untuk menerapkan sistem pengendalian intern dibuat untuk mencegah terjadinya penyelewengan atas pembiayaan gaji dan tindak kecurangan - kecurangan yang merugikan, serta penerapan sistem pengendalian intern secara baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Metode

Untuk mencapai target luaran yang telah direncanakan, program ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

a. Pemaparan Materi

Metode yang digunakan dengan memakai teknik ceramah interaktif dengan media power point. Adapun materi yang diberikan yaitu: (a) pemaparan teoritis pentingnya Sistem Pengendalian Intern yang meliputi aspek organisasi, aspek otorisasi dan prosedur pencatatan, selanjutnya mengenai sistem prosedur penggajian yang meliputi Prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur pencatatan utang voucher, prosedur pembayaran gaji dan prosedur buku besar. (b) pengarahan mengenai evaluasi terhadap komponen-komponen system pengendalian intern, Evaluasi terhadap sistem penggajian dan Menyimpulkan hasil evaluasi.



Gambar 1. Pemaparan Materi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

b. Evaluasi dan Penerapan sistem pengendalian intern.

Setelah peserta memahami materi disampaikan dilanjutkan proses analisa dan penerapan sistem pengendalian intern.

c. Pendampingan

Untuk memastikan bahwa program dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka tahapan berikutnya yang dijalankan adalah pendampingan. Tim pengabdian kepada masyarakat mendampingi serta memantau pelaksanaan proses analisa dan penerapan penerapan sistem pengendalian intern dalam prosedur penggajian karyawan pada PT. Dumping Agung Lamongan.

Adapun langkah-langkah dalam pendampingan ini adalah :

- 1) Evaluasi terhadap komponen-komponen system pengendalian intern :



- a. Struktur organisasi, melihat apakah tugas dan wewenang ada pemisahan secara jelas yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tepat.
 - b. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan penggajian apa sudah sesuai dengan apa yang ditetapkan.
 - c. Praktik yang sehat harus dijalankan dengan melakukan tugas-tugas dan fungsi setiap bagian dalam organisasi. Setiap pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
 - d. Kualitas karyawan dilihat dari latar belakang pendidikan dan memiliki kecakapan dalam tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.
- 2) Evaluasi terhadap sistem penggajian
 - 3) Menyimpulkan hasil evaluasi
 - a. Hasil Analisis Terhadap Sistem Pengendalian Intern
 - a) Struktur organisasi
 - b) Sistem wewenang dan prosedur pencatatan
 - c) Praktik yang sehat.
 - d) Kualitas karyawan
 - b. Hasil Analisa Terhadap Sistem Penggajian

3. Pembahasan

Dalam pembahasan masalah ini team akan menjelaskan masalah apa saja yang ada dalam sistem pengendalian intern dalam prosedur penggajian pabrik es batu Dumpi Agung Lamongan beserta pemecahan masalahnya dan usulan perbaikannya :

1) Permasalahan

a. Sistem Pengendalian Intern

Dalam sistem pengendalian intern yang telah diterapkan di pabrik es batu Dumpi Agung Lamongan ini sudah ada namun masih lemah karena memang sudah ada pemisahan fungsi dari struktur organisasi namun dalam pemisahan fungsi ini masih belum maksimal karena belum adanya bagian seksi verifikasi yang bertugas meneliti daftar gaji beserta dokumen pendukungnya dalam membuat prosedur gaji.

b. Prosedur Penggajian

Dalam prosedur penggajian yang sudah ada, team pengabdian masyarakat menemukan kekurangan didalamnya. Karena prosedurnya masih terlalu sederhana yaitu kurang lengkapnya dokumen yang dilampirkan dan didistribusikan dan tidak adanya slip/amplop gaji yang diberikan kepada karyawan saat menerima gaji.

2) Pemecahan Masalah

a. Sistem Pengendalian Intern

Dalam sistem pengendalian intern penggajian karyawan terdapat beberapa unsur, salah satunya aspek organisasi. Dimana aspek tersebut memisahkan tugas dan tanggung jawab fungsional. Untuk mewujudkan pemisahan tugas yang sesuai dengan kemampuan masing-masing fungsi maka manajer harus pandai membagi tugas. Seksi verifikasi sangat dibutuhkan perusahaan dalam meneliti serta memeriksa daftar gaji. Sehingga pimpinan tidak lagi merangkap tugas sebagai pemeriksa daftar gaji.

b. Sistem Penggajian

Dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian pada pabrik es batu Dumpi Agung Lamongan harus sesuai dengan kebutuhan yang menyajikan informasi yang seharusnya diberikan kepada pihak-pihak yang berhak mengetahui informasi penggajian. Penyajian hasil rekap daftar gaji sebagai dokumen pendukung itu sangat penting, karena dokumen tersebut merupakan ringkasan gaji per unit yang dibuat berdasarkan daftar gaji. Hal ini untuk menghindari agar tidak terjadi adanya kesalahan dalam memeriksa dan meneliti ulang gaji pegawai serta adanya kesesuaian data dengan unit organisasi lain dalam perusahaan yaitu bagian verifikasi, sehingga ketelitian dan keandalan data dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan.

Bagian sumber daya manusia dalam membuat daftar gaji harus lebih memperhatikan unit-unit organisasi mana saja yang harus mendapat distribusi dokumen tersebut.

3) Penilaian serta Usulan Perbaikan

a. Sistem Pengendalian Intern



Dari sistem pengendalian intern yang sudah diterapkan oleh pabrik es batu Dumpi Agung Lamongan ini, penulis dapat memberikan penilaian berdasarkan hasil pengabdian yaitu cukup baik. Dikatakan cukup baik bukan berarti baik karena jika dilihat dari semua aspek memang sudah tertata dengan baik, namun jika dilihat dari aspek organisasi masih belum maksimal.

Disini penulis dapat mengusulkan agar pemisahan tugas fungsional harus benar-benar dibagi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap organisasi. Salah satunya dalam meneliti daftar gaji seharusnya bukan manager area melainkan ada bagian atau seksi verifikasi untuk melakukan tugas tersebut.

b. Sistem Penggajian

Sistem penggajian di pabrik es batu Dumpi Agung Lamongan dinilai sudah baik karena sudah menerapkan sistem akuntansi penggajian, hanya saja belum maksimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengabdian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal dalam sistem pengendalian intern dalam prosedur penggajian karyawan pada pabrik es batu Dumpi Agung Lamongan adalah :

- a. Pada struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsionalnya secara tegas, pabrik es batu PT. Dumpi Agung Lamongan belum melaksanakan pemisahan fungsi secara tegas karena masih ada perangkapan fungsi antara bagian pencatatan waktu hadir dengan bagian operasi.
- b. Pendistribusian gaji ke masing-masing karyawan bagian produksi yang cara pembayarannya diserahkan melalui mandor dirasa kurang tepat karena tidak sesuai dengan tugasnya.
- c. Pada sistem wewenang, otorisasi dan prosedur pencatatannya, pabrik es batu Dumpi Agung Lamongan sudah melaksanakannya dengan baik. Semua nama karyawan yang tercantum dalam daftar gaji memiliki SK (Surat Keputusan) yang diotorisasi oleh Direktur.
- d. Pada praktik kerja yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi, pabrik es batu Dumpi Agung Lamongan sudah melaksanakannya dengan baik.

5. Daftar Pustaka

- Anastasia Diana&LilisSetiawati. 2013. "Sistem Informasi Akuntansi Perancang, Proses, dan Penerapan". Yogyakarta
- Baridwan, Zaki. 2013. *Intermediate Accounting*. Edisi VII. Yogyakarta: BPFE
- Djakman, dkk. 2014. *Pengantar Akuntansi*. Adaptasi Indonesia
- George, H.Bodnar dan William S.Hopwood. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Hall, J.A. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Haripratiwi, Ika. 2016. *Analisis Pengendalian Intern Atas Penggajian Karyawan pada BMT Al-Ikhlash Yogyakarta*. Skripsi, 2006. STAIN Surakarta
- Kimmel, P.D.,dkk. 2016. *Accounting Principles*. Jakarta: Salemba Empat
- Kusumawati. 2014. *Evaluasi Sistem Akuntansi Produksi dan Penggajian pada Pabrik Karung Surabaya*. Skripsi, 2011. UWK Surabaya
- Mardi. 2014. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Miles Matthew B dan A.Michael Huberman. 2017. *Analisis Data Kualitatif*. Cetakan Pertama. Jakarta: UI-Press
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat





- Mulyadi. 2014. *Sistem Akuntansi*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2014. *Pemeriksaan Akuntan*. BP STIE YKPN Yogyakarta
- Narko. 2014. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Yayasan Pustaka Nusantara
- Ni Wayan Putri dkk.2016, Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian. PT. Citra Aji Pratama: Yogyakarta.
- Rendy Satrio Argianto dkk, 2014.Analisis Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan. Jurnal Administrasi Bisnis (No.1 januari 2014). Halaman 1s/d8.
- Suharsaputra, Uhar. 2014. *Metodologi pengabdian*. Bandung: Refika Aditam
- Warren,dkk. 2013. *Pengantar Akuntansi*. Edisi 8. Jakarta: Salemba Empat
- Widjajanto, Nugroho. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga
- Wirnana, Wing. wahyu. 2016. "Sistem Informasi Akuntansi". Edisi Kedua. Yogyakarta; STIM YKPN. James A Hav (2007), Sistem Informasi Akuntansi, edisi keempat, Salemba Empat, Jakarta.

