

Analisis Sistem Pengendalian Internal Pada Proses Penggajian Dan Pengupahan Dengan Studi Kasus Pada PT. Semesta Gemilang Karyatama (Sgk Plywood)

Ahmad Sya'roni¹, Syamsul Bahri², Dwi Anggarani³, Irfan Fatoni⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Akuntansi, Universitas Widyagama Malang

E-mail: roniahmad1987@gmail.com¹, syamsulbahri.uwg@gmail.com², anggaraniuwg67@gmail.com³,
irfanfatoni@widyagama.ac.id⁴

Abstract. *The internal control system for payroll and wages is a system to control and minimize the occurrence of problems in the payroll and wage process. The occurrence of dual duties, authorities and responsibilities in PT. Semesta Gemilang Karyatama (SGK Plywood) is a problem that can arise within the company. The purpose of this study was to analyze the internal control system in the payroll and wage processes of PT. Universe Gemilang Karyatama (SGK Plywood). this is done to find out the payroll and wage control system that is applied then to analyze the factors that lead to potential problems at PT. Semesta Gemilang Karyatama (SGK Plywood) and provide suggestions for improvements to the existing system. This research was conducted using descriptive and qualitative methods by collecting data through direct observation of objects, interviews with relevant sources, analyzing existing documents. From the research results, PT. Semesta Gemilang Karyatama (SGK Plywood) is still not implementing good practices in accordance with existing elements with dual responsibilities and authorization fully charged to the leadership so that existing controls are still not optimal. By separating the responsibilities properly and the responsibility is given to the competent part in their field to authorize it can minimize errors that can occur at PT. Universe Gemilang Karyatama (SGK Plywood).*

Keywords: *Internal Control System, Payroll, Remuneration*

Abstrak. Sistem pengendalian internal terhadap penggajian dan pengupahan merupakan sistem untuk mengontrol dan meminimalisir terjadinya permasalahan dalam proses penggajian dan pengupahan. Terjadinya perangkapan tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (SGK Plywood) menjadi permasalahan yang dapat timbul di dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem pengendalian internal pada proses penggajian dan pengupahan PT. Semesta Gemilang Karyatama (SGK Plywood). Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui sistem pengendalian penggajian dan pengupahan yang diterapkan, kemudian menganalisis faktor-faktor yang mengakibatkan terjadinya potensi permasalahan di PT. Semesta Gemilang Karyatama (SGK Plywood) dan memberikan saran perbaikan terhadap sistem yang ada. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif dan kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi langsung terhadap objek, wawancara dengan narasumber terkait, menganalisis dokumen yang ada. Dari hasil penelitian, PT. Semesta Gemilang Karyatama (SGK Plywood) masih belum menjalankan praktik yang baik sesuai unsur yang ada dengan adanya perangkapan tanggung jawab dan otorisasi dibebankan sepenuhnya pada pimpinan sehingga pengendalian yang ada masih kurang optimal. Dengan memisahkan tanggung jawab dengan baik serta tanggung jawab diberikan kepada bagian yang berkompeten dibidangnya untuk mengotorisasi dapat meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi di PT. Semesta Gemilang Karyatama (SGK Plywood).

Kata Kunci: Sistem Pengendalian Internal, Penggajian, Pengupahan

PENDAHULUAN

Pengendalian internal merupakan suatu rangkaian yang bisa dikatakan sangat penting dan memiliki dampak besar pada keterkendalian suatu operasional dalam sebuah entitas atau perusahaan sehingga semakin lemah pengendalian maka besar potensi terjadi kecurangan begitu juga sebaliknya (Sugianto, 2018). Jadi, pengendalian internal adalah sistem yang digunakan untuk memberikan jaminan serta sebagai media pengawasan dalam perusahaan

Received Januari 30, 2023; Revised Juni 02, 2023; Juli 31, 2023

*Ahmad Sya'roni, roniahmad1987@gmail.com

yang bertujuan agar perusahaan dapat menerapkan prosedur-prosedur yang diterapkan sebagai antisipasi untuk melindungi fasilitas aset yang ada di perusahaan dan juga menghindari terjadinya kesalahan atau kecurangan baik itu disengaja atau tidak.

Salah satunya yang juga perlu untuk diperhatikan dan juga akan diawasi oleh manajemen adalah bagaimana pengendalian terhadap sistem pemberian imbalan atau gaji yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan sebagai bentuk imbalan atas kinerja dari karyawan. sistem pengendalian internal dalam sistem penggajian adalah sesuatu hal yang perlu untuk diterapkan dan digunakan dalam perusahaan agar sebagai sarana untuk melindungi perusahaan dari hal-hal kecurangan dan kesalahan yang berkaitan dalam sistem penggajian (Melvy Melati Hanefa, 2019).

Menurut Melvy Melati Hanefa (2019) pemberian imbalan atau gaji terhadap tenaga kerja nantinya sangat berpengaruh terhadap kualitas dari operasional perusahaan karena sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam sangat berperan terhadap penentuan jalannya perusahaan dalam mendapatkan keuntungan yang didapatkan. Maka dari itu diperlukan sebuah sistem pengendalian yang baik dalam proses alur pemberian imbalan terhadap karyawan atau tenaga kerja dan sistem informasi yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan. Sistem penggajian dan pengupahan yang baik dan benar merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan, karena hal ini juga turut menentukan alur kemajuan dari tujuan penerapan sistem penggajian dan pengupahan yang baik dan terstruktur bagi suatu perusahaan.

Jadi dapat dikatakan dari beberapa hal di atas, bahwasannya sistem pengendalian internal terhadap proses penggajian dan pengupahan di dalam suatu entitas sangat penting untuk diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan sumber daya manusia serta dapat mempengaruhi kualitas kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Selain itu, penggajian karyawan juga dapat berpengaruh terhadap proses siklus akuntansi suatu entitas.

KAJIAN TEORI

Sistem dan Prosedur

Sistem adalah sebuah kumpulan yang pada dasarnya terdiri dari berbagai unsur dan juga elemen yang saling berhubungan erat satu sama lain dengan fungsi yang sama untuk dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai (Mulyadi, 2016). Jadi dapat dikatakan bahwasannya sebuah sistem terdapat beberapa unsur-unsur yang terlibat yang tentunya saling bersangkutan dengan tujuan untuk bekerja bersama untuk mencapai keinginan yang dituju.

Sementara itu, prosedur itu sendiri adalah suatu proses atau urutan yang dapat melibatkan beberapa sumber daya yang banyak dengan peruntukan sebagai jaminan dalam penanganan secara sistematis dari transaksi yang ada di perusahaan secara berulang-ulang (Mulyadi, 2016). Jadi dari beberapa pengertian yang ada diatas, dapat dikatakan bahwa suatu sistem dan prosedur didalam sebuah perusahaan memiliki sebuah keterikatan untuk nantinya bertujuan bersama-sama mencapai target yang ada didalam perusahaan.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu bentuk yang menggambarkan bagaimana pemisahan, pengelompokan, serta mengakomodir tugas dan pekerjaan secara terstruktur (Wahjono, 2022). Jadi sebuah struktur organisasi dibuat untuk dapat memudahkan bagaimana operasional dari sebuah organisasi yang berbentuk sistem sebagai acuan dalam pemberian tugas dan wewenang baik kepada individu ataupun kelompok.

Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal itu meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2016). Melihat hal tersebut dapat dipahami bahwa sistem pengendalian internal bertujuan untuk menjaga dan melindungi aset perusahaan dari adanya kemungkinan kecurangan atau pencurian oleh pihak-pihak tertentu yang dapat merugikan.

Sistem Pengendalian Penggajian dan Pengupahan

Sistem akuntansi penggajian merupakan satu rangkai sistem yang dibutuhkan didalam proses operasional perusahaan dan memiliki kaitan erat dengan karyawan. Gaji adalah balas jasa atas apa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) (Mulyadi, 2016).

Jadi, berdasarkan dengan beberapa hal tersebut dapat dikatakan bahwa pada umumnya sebuah sistem dalam penggajian adalah sebuah sistem yang digunakan dalam perusahaan dan berketerkaitan dengan proses transaksi-transaksi yang ada didalam perusahaan yang kaitannya dengan gaji karyawan atas kinerja yang sudah dilakukan karyawan.

Unsur-Unsur Pengendalian Internal Penggajian dan Pengupahan

Unsur-unsur pengendalian sistem penggajian dan pengupahan meliputi (Mulyadi, 2016) :

1. Organisasi
 - a. Fungsi pembuatan daftar gaji harus terpisah dari fungsi kepegawaian.
 - b. Fungsi pencatatan waktu hadir harus terpisah dari fungsi operasi.

2. Sistem Otorisasi

- a. Setiap karyawan yang namanya tercantum dalam daftar gaji wajib memiliki surat keputusan pengangkatan perusahaan yang ditandatangani oleh direktur utama.
- b. Setiap perubahan gaji karyawan karena kinerja, perubahan pangkat, perubahan tarif gaji, tambahan keluarga harus didasarkan pada surat keputusan direktur keuangan.
- c. Setiap potongan atas gaji karyawan selain dari pajak penghasilan karyawan harus didasarkan atas surat potongan gaji yang di otorisasi oleh fungsi kepegawaian.
- d. Kartu jam hadir harus diotorisasi oleh fungsi pencatat waktu.
- e. Perintah lembur harus diotorisasi oleh kepala departemen karyawan yang bersangkutan.
- f. Daftar gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi personalia.
- g. Bukti kas keluar untuk pembayaran gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi akuntansi.

3. Prosedur Pencatatan

- a. Perubahan dalam catatan penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan daftar gaji.
- b. Tarif gaji yang dicantumkan dalam kartu jam kerja diverifikasi kebenaran dan ketelitiannya oleh fungsi akuntansi.

4. Praktik yang Sehat

- a. Kartu jam hadir harus dibandingkan dengan kartu jam kerja yang akan dijadikan dasar sebagai distribusi biaya tenaga kerja langsung.
- b. Pemasukan dan pencatatan kartu jam hadir ke dalam mesin pencatat waktu harus selalu diawasi oleh fungsi pencatat waktu.
- c. Pembuatan daftar gaji sebelum dilakukan pembayaran harus diverifikasi kebenarannya dan ketelitiannya perhitungannya oleh fungsi akuntansi.
- d. Catatan penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan perhitungan pajak penghasilan karyawan.
- e. Catatan penghasilan karyawan disimpan oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

Fungsi yang Terkait dengan Sistem Akuntansi Penggajian

Dalam proses sistem penggajian yaitu terdapat beberapa fungsi terkait, Fungsi yang terkait dengan sistem akuntansi penggajian adalah sebagai berikut (Mulyadi, 2016) :

1. Fungsi Kepegawaian

Fungsi ini bertanggungjawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan perusahaan seperti mencari merekrut karyawan, menyeleksi karyawan, memutuskan penempatan karyawan, membuat daftar gaji karyawan, kenaikan pangkat, mutasi karyawan, dan pemberhentian karyawan.

2. Fungsi Pencatat Waktu

Fungsi ini bertanggungjawab untuk mencatat setiap karyawan yang hadir. Fungsi pencatat tidak boleh dilakukan oleh fungsi operasi ataupun fungsi pembuat daftar gaji.

3. Fungsi Pembuat Daftar Gaji

Fungsi ini bertanggungjawab untuk membuat daftar gaji yang berisi penghasilan bruto potongan yang menjadi beban setiap karyawan perusahaan dalam jangka waktu pembayaran gaji. Daftar gaji diserahkan oleh fungsi pembuat daftar gaji kepada fungsi akuntansi untuk pembuatan bukti kas keluar yang dipakai sebagai dasar untuk pembayaran gaji kepada karyawan.

4. Fungsi Akuntansi

Dalam sistem akuntansi penggajian, fungsi ini bertanggungjawab untuk mencatat apapun yang berkaitan dengan sistem penggajian karyawan.

5. Fungsi Keuangan

Fungsi ini bertanggungjawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan menguangkan cek tersebut ke bank. Utang tunai tersebut yang kemudian diberikan kepada karyawan.

Jaringan Prosedur yang Membentuk Sistem

Sistem penggajian terdiri dari jaringan prosedur berikut ini :

1. Prosedur pencatatan waktu hadir.
2. Prosedur pembuatan daftar gaji.
3. Prosedur distribusi biaya gaji.
4. Prosedur pembuatan bukti kas keluar.
5. Prosedur pembayaran gaji.

Sistem pengupahan terdiri dari jaringan prosedur berikut ini :

1. Prosedur pencatatan waktu hadir.
2. Prosedur pencatatan waktu kerja.
3. Prosedur pembuatan daftar upah.
4. Prosedur distribusi biaya upah.
5. Prosedur pembuatan bukti kas keluar.
6. Prosedur pembayaran upah.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013) metode dari deskriptif kualitatif ini adalah sebuah metode dalam penelitian yang berdasarkan pada filsafat *postpositivisme* yang nanti digunakan dalam meneliti pada kondisi objek yang alamiah yang dimana peneliti adalah sebagai instrumen utama atau kunci didalam pengambilan atau dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan proses trigulasi / gabungan, analisis data yang dilakukan adalah bersifat induktif atau kualitatif, serta dari hasil penelitian kualitatif yang dilakukan akan lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi. Jadi, penelitian deskriptif ini akan menggambarkan kriteria atau karakteristik yang ada didalam objek penelitian tertentu yang akan disesuaikan dengan teori yang diangkat serta menggunakan media pendukung yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti. Objek dari penelitian yang diteliti yaitu merupakan Analisis Sistem Pengendalian Internal dari Penggajian dan Pengupahan dan yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah berada pada PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*). Lokasi penelitian di PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) yang bergerak dalam bidang industri pengolahan kayu lapis. Alamat dari tempat ini adalah di Desa Senden, Kecamatan Kampak, Trenggalek, Jawa Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Fungsi Terkait Sistem Penggajian dan Pengupahan

Dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*), fungsi-fungsi yang terkait dengan proses penggajian dan pengupahan adalah :

1. Fungsi Kepegawaian

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) fungsi ini di pegang oleh bagian pengawas yang bertanggung jawab dalam merekrut karyawan dan juga menempatkan *jobdesk* dari karyawan yang nantinya segala keputusan yang diambil diotorisasikan kepada pimpinan.

2. Fungsi Pencatatan Waktu

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) fungsi dari pencatatan waktu hadir ini sudah dilakukan melalui data dari sistem *finger print* dari kehadiran karyawan.

3. Fungsi Pembuatan Daftar Gaji

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) yang bertanggung jawab dalam fungsi ini adalah bagian administrasi yang melakukan pembuatan daftar gaji karyawan yang nantinya diberikan kepada fungsi akuntansi untuk dikeluarkannya bukti kas keluar untuk dasar pemberian gaji dan upah karyawan yang nantinya diserahkan kepada pimpinan untuk pemberian persetujuan.

4. Fungsi Akuntansi

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) bagian yang bertanggung jawab terhadap fungsi akuntansi yang berkaitan dengan proses penggajian dan pengupahan karyawan dilakukan oleh bagian keuangan di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*).

5. Fungsi Keuangan

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) yang bertanggung jawab terhadap fungsi keuangan yang berkaitan dengan proses pemberian gaji dan upah terhadap karyawan dan juga slip gaji dilakukan juga oleh bagian keuangan yang nantinya dimintakan persetujuan kepada pimpinan untuk pencairan dana gaji dan upah terhadap karyawan.

B. Jaringan Prosedur yang Membentuk Sistem Penggajian dan Pengupahan

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) jaringan prosedur yang berkaitan dengan sistem penggajian dan pengupahan adalah sebagai berikut :

1. Prosedur Pencatatan Waktu Hadir

Dalam prosedur ini, PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) melakukan pencatatan waktu hadir dilakukan oleh fungsi pencatatan waktu hadir dengan sistem *finger print* pada saat masuk jam kerja. Hasil dari pencatatan nantinya akan dijadikan sebagai daftar hadir karyawan untuk data dalam proses pencatatan daftar gaji karyawan.

2. Prosedur Pencatatan Waktu Kerja

Dalam prosedur ini, PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) melakukan pencatatan waktu kerja kepada bagian produksi sesuai dengan penghitungan jam kerja per *shift* yang nantinya dijadikan data dalam pembuatan daftar

upah. Waktu jam kerja ini nantinya akan dijadikan sebagai dasar dalam pembebanan biaya tenaga kerja langsung dalam produksi.

3. Prosedur Pembuatan Daftar Gaji dan Upah

Dalam prosedur ini, PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) melakukan proses pembuatan daftar gaji dan upah karyawan dilakukan oleh fungsi pembuatan daftar gaji dengan menggunakan data hadir dan jam kerja karyawan dengan berpedoman pada standar gaji perusahaan. Kemudian, melakukan rekap daftar hadir karyawan lalu dijadikan daftar gaji dan upah karyawan yang dari hasil pembuatan daftar gaji dan upah itu nantinya di otorisasi oleh pihak yang berwenang yaitu kepada pegawai dan pimpinan perusahaan.

4. Prosedur Distribusi Biaya Gaji dan Upah

Dalam prosedur ini, PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) prosedur distribusi biaya tenaga kerja didistribusikan kepada bagian produksi. Distribusi biaya tenaga kerja dilakukan sebagai bagian pengendalian biaya dan perhitungan harga pokok produksi.

5. Prosedur Pembuatan Bukti Kas Keluar

Dalam prosedur ini, PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) prosedur dalam pembuatan bukti kas keluar dilakukan oleh bagian keuangan dengan berdasarkan data dari daftar gaji dan upah karyawan yang nantinya di otorisasi oleh pimpinan.

6. Prosedur Pembayaran Gaji dan Upah

Dalam prosedur ini, PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) melakukan prosedur dalam pembayaran gaji dan upah karyawan dilakukan oleh fungsi akuntansi dan keuangan dengan acuan dari data daftar gaji dan upah karyawan serta bukti kas keluar dan dibuatkan slip gaji yang nantinya di otoriasi oleh pimpinan. Setelah di otorisasi nantinya gaji terhadap karyawan diuangkan dan diberikan kepada karyawan secara langsung di dalam amplop gaji dan upah karyawan.

C. Unsur-Unsur Pengendalian Internal Penggajian dan Pengupahan

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*), unsur-unsur dalam pengendalian internal penggajian dan pengupahan adalah sebagai berikut :

1. Organisasi

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*), unsur organisasi di dalam sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan memiliki struktur organisasi yang cukup jelas dan dapat dipahami. Di dalam informasi yang di dapat

peneliti dalam struktur organisasi terdapat pemisahan-pemisahan tanggung jawab dan wewenang yang jelas baik dari atas sampai bawah. Namun, dalam praktiknya masih ada ke tidak sempurnaan dengan masih dilakukannya perangkapan tugas yang ada di dalam perusahaan.

2. Sistem Otorisasi

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*), unsur sistem otorisasi terkait dalam sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan di dalam perusahaan diterapkan dengan dilakukan pelaporan ke pada atasan terkait dengan segala kebijakan dan keputusan terkait dengan transaksi di otorisasi oleh pihak atas yang berwenang sehingga dapat meminimalisir adanya kecurangan. Di dalam perusahaan sendiri pihak yang berwenang langsung dalam pengambilan kebijakan perusahaan perusahaan dilakukan oleh pimpinan perusahaan.

3. Prosedur Pencatatan

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*), unsur dalam prosedur pencatatan dilakukan dengan cara finger print sidik jadi ketika karyawan hadir dan nantinya dicocokkan dengan data dari masing-masing kepala shift kerja. Kemudian, nantinya hasil data yang ada direkap oleh bagian administrasi dan dilanjutkan ke bagian keuangan sebagai acuan dalam penghitungan gaji dan upah karyawan dan kemudian nantinya diotorisasi oleh pihak yang berwenang dalam memverifikasi.

4. Praktik yang Sehat

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*), unsur praktik yang sehat dalam prosedur yang digambarkan sudah dilakukan di dalam perusahaan dengan menjadikan kartu jam hadir dan jam kerja sebagai dasar dari pendistribusian biaya tenaga kerja langsung. Kemudian, dalam proses pencatatan proses yang ada dilakukan pengawasan oleh bagian pengawas serta semua proses yang dijalankan diverifikasi dan diotorisasi oleh pihak yang bertanggung jawab agar tidak terjadi kesalahan. Selanjutnya, data penghasilan yang ada disimpan sebagai arsip perusahaan oleh bagian pembuat daftar gaji dan upah.

Pembahasan

A. Analisis Fungsi Terkait Pengendalian Internal Sistem Penggajian dan Pengupahan

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) sendiri berdasarkan dari informasi dari pimpinan dan bagian pengawas di dalam perusahaan dapat jelaskan sebagai berikut fungsi yang ada dalam sistem penggajian dan pengupahan dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) :

1. Fungsi Kepegawaian

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) fungsi kepegawaian di pegang oleh pengawas operasional perusahaan yang berperan dan bertanggung jawab dalam mencari karyawan, memutuskan penempatan karyawan, menentukan jabatan, dan pemberhentian karyawan yang semuanya nanti di otorisasi oleh pimpinan perusahaan sebagai pengambil keputusan utama di dalam perusahaan.

2. Fungsi Pencatatan Waktu

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) fungsi dari pencatatan waktu di perusahaan dilakukan secara elektronik menggunakan sistem *finger print* yang dilakukan setiap masuk kerja atau *shift* dan berada di bawah tanggung jawab bagian administrasi. Data yang di dapatkan nantinya akan di rekap dan menjadi dasar bagi perusahaan dalam menentukan daftar gaji dan upah karyawan berdasarkan daftar hadir dan jam kerja karyawan.

3. Fungsi Pembuatan Daftar Gaji

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) fungsi pembuatan daftar gaji dilakukan juga oleh bagian administrasi dari perusahaan. Di dalam perusahaan, fungsi ini bertanggung jawab membuat daftar gaji dan upah karyawan dan merekap daftar gaji dan upah karyawan yang nantinya dilaporkan kepada pengawas dan juga pimpinan dari perusahaan sebelum dibuatkan bukti kas keluar oleh fungsi akuntansi.

4. Fungsi Akuntansi

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) fungsi akuntansi di pegang oleh bagian keuangan perusahaan. Tanggung jawab dari fungsi akuntansi dalam proses penggajian dan pengupahan adalah melakukan pencatatan transaksi yang ada akibat adanya proses pemberian gaji dan upah karyawan serta membuatkan bukti kas keluar untuk penggajian dan pengupahan karyawan yang di otorisasi oleh pimpinan.

5. Fungsi Keuangan

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) fungsi keuangan dilakukan oleh bagian keuangan perusahaan yang bertanggung jawab kepada proses pendistribusian gaji dan upah karyawan dari proses persetujuan gaji dan upah, menguangkan gaji dan upah, sampai pada pemberian gaji dan upah kepada karyawan yang semuanya proses dilaporkan kepada pengawas dan pimpinan perusahaan.

Dalam praktiknya masih kurang pada poin pemisahan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diembankan kepada bagian-bagian di perusahaan dimana meskipun berbagai fungsi dan tanggung jawab sesuai dengan teori namun dengan keterbatasan sumber daya serta masih menyederhanakan struktur yang ada menjadikan bagian yang diberi beban fungsi dan tanggung jawab masih dilakukan perangkapan tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

Jika perusahaan ingin terus berkembang besar perlu adanya penyesuaian dalam pemberian wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada satu bagian saja agar tidak adanya perangkapan tugas. Karena menurut peneliti, perangkapan wewenang dan tanggung jawab memungkinkan timbulnya potensi kecurangan yang dapat terjadi karena beberapa tanggung jawab dibebankan pada bagian dan orang yang sama.

B. Analisis Jaringan Prosedur dalam Sistem Pengendalian Internal Penggajian dan Pengupahan

Alur sistem yang ada dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) sudah baik untuk kondisi sekarang serta dokumen yang ada sudah baik untuk proses pengendalian penggajian dan pengupahan dari proses pencatatan waktu hadir dan kerja sampai dengan pembayaran gaji dan upah. Tapi tentunya, untuk terus berkembang dan mengevaluasi sistem yang ada maka tentunya alur ini masih dapat kembangkan seiring dengan semakin berkembangnya perusahaan karena dalam praktik dari alur ini masih ada kekurangan dalam penerapannya sehingga tentu perlu evaluasi dan perbaikan kedepannya.

Selanjutnya, di dalam prosedur pembuatan daftar gaji dan upah sendiri untuk prosesnya sudah sesuai dengan teori yang ada. Namun menurut peneliti dalam praktiknya terdapat potensi kecurangan karena memang dalam praktiknya yang menjalankan prosedur pencatatan waktu dan pembuatan daftar gaji dan upah karyawan masih dilakukan oleh bagian dan orang yang sama sehingga jika merujuk pada apa yang dikemukakan Mulyadi maka hal tersebut memiliki potensi terjadinya kecurangan. Sementara itu, untuk prosedur pembayaran gaji dan upah menurut penulis bisa dikatakan baik serta segala keputusan yang

terkait dengan prosedur ini juga akan di otorisasi oleh pimpinan sehingga pengendalian yang dilakukan sudah baik.

C. Analisis Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Internal Penggajian dan Pengupahan

Dalam sistem pengendalian internal pada penggajian dan pengupahan memiliki beberapa unsur yang dapat penulis gambarkan sebagai berikut :

1. Organisasi

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) dalam struktur organisasi sudah digambarkan dengan bagan dari atas sampai bawah namun masih belum sempurna. Selain itu, dalam praktiknya masih adanya rangkap fungsi dan tanggung jawab tentu kurang baik dalam sistem pengendalian internal karena sebenarnya dengan pemisahan wewenang dan tanggung jawab akan memudahkan dalam menjelaskan pekerjaan yang harus dilakukan masing-masing bagian dan masing-masing orang.

Sesuai dengan yang dikemukakan Mulyadi (2016), bahwasanya dalam fungsi pembuatan daftar gaji harus dapat dipisahkan dengan fungsi kepegawaian serta dari fungsi pencatatan waktu hadir harus terpisah dengan fungsi operasi. Dalam praktiknya meskipun fungsi yang ada sudah dijalankan baik tetapi yang bertanggung jawab terhadap beberapa fungsi tersebut masih dilakukan oleh bagian dan orang yang sama. Dari hal tersebut penulis berpendapat jika hal ini dapat berpotensi adanya kesalahan atau kecurangan yang bisa terjadi suatu saat karena unsur dari sistem pengendalian yang ada masih belum sepenuhnya dilakukan di dalam praktiknya di perusahaan.

2. Sistem Otorisasi dan Prosedur Pencatatan

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*), semua kebijakan penting perusahaan yang berkaitan dengan adanya sebuah transaksi di perusahaan di otorisasi oleh bagian pengawas dan pimpinan perusahaan sebagai pengambil keputusan tertinggi.

Sementara itu, terkait prosedur pencatatan di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) dijalankan sesuai dengan teori yang ada sesuai dengan fungsi terkait meskipun yang memiliki wewenang dan tanggung jawab masih terjadi perangkapan tanggung jawab. Jadi, terkait dengan sistem otorisasi dan prosedur pencatatan sudah diatur sesuai dengan beberapa teori yang ada namun terdapat beberapa kekurangan dikarenakan masih adanya perangkapan wewenang dan tanggung jawab dalam menjalankan fungsi terkait tetapi dalam pengambilan keputusan yang ada

semuanya di otorisasi oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab dan untuk keputusan-keputusan penting di otorisasi oleh bagian pengawas dan pimpinan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, menurut peneliti dengan sistem otorisasi seperti ini yang dibebankan semua keputusan penting kepada pimpinan tentu memiliki kelemahan karena dengan keputusan yang di pegang oleh pimpinan dapat membuat fokus dan prioritas kerja yang dilakukan oleh pimpinan akan sangat banyak dan bisa berakibat tidak berfokus dalam satu hal yang penting karena di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) pimpinan perusahaan adalah pemilik dari perusahaan sehingga tentu dengan fokus keputusan semuanya di otorisasi oleh pimpinan dapat berakibat banyaknya fokus yang dibebankan pada pimpinan perusahaan.

3. Praktik yang Sehat

Di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*), dalam praktik yang sehat di dalam perusahaan belum dapat dikatakan baik karena dalam praktik di dalam perusahaan sendiri masih ada perangkapan tugas dan tanggung jawab yang terpisah meskipun sudah dilakukan pengawasan oleh bagian pengawas sebagai bentuk pengendalian.

Di PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) sendiri dalam pelaksanaan fungsi-fungsi terkait dan prosedur yang ada sebenarnya sudah dijalankan sesuai dengan teori yang ada dan dalam pengendalian internal terkait dengan penggajian dan pengupahan juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyadi (2016), namun kekurangan dalam praktiknya yang perlu dijadikan evaluasi kedepannya dalam pengembangan perusahaan adalah masih adanya beberapa fungsi terkait masih dibebankan kepada bagian dan orang yang sama sehingga pengendalian yang paling utama adalah pada peranan pengawas internal perusahaan tentunya hal tersebut kedepannya akan dapat menjadi celah potensi adanya kesalahan atau bahkan kecurangan yang dapat timbul di dalam perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan dari pembahasan yang dilakukan sebelum, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dari penelitian yang dilakukan di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) sebagai berikut :

1. Struktur organisasi dari PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) disusun baik dari atas ke bawah dalam struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan

saat ini. Namun, dalam penerapan praktik fungsi terkait masih dilakukan perangkapan tugas dan tanggung jawab oleh bagian dan orang sama. Hal ini tentu akan menjadi potensi terjadinya kesalahan atau kecurangan yang sewaktu-waktu dapat timbul di dalam perusahaan.

2. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan di dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) dalam praktiknya pemberian otorisasi dilakukan ketika adanya transaksi terkait di dalam perusahaan yang di otorisasi oleh pihak yang berkepentingan sesuai dengan yang ada di dalam perusahaan yaitu di otorisasi oleh pegawai dan pimpinan sebagai pengambil keputusan utama. Dari hal tersebut ada kelemahan yang bisa timbul karena semua keputusan perusahaan di lakukan oleh pimpinan yang dapat membuat fokus pimpinan yang merupakan pemilik dapat menjadi tidak fokus karena banyaknya keputusan-keputusan penting yang dibebankan kepada pimpinan. Sementara itu, prosedur pencatatan dalam PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) baik karena dilakukan dengan metode *finger print* dalam proses absensi namun dalam perekapan dan pembuatan daftar gaji masih dilakukan oleh bagian dan orang yang sama.
3. Praktik yang sehat di PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) dalam praktiknya di dalam perusahaan belum dapat dikatakan baik karena dalam praktik di dalam perusahaan sendiri masih ada perangkapan tugas dan tanggung jawab yang terpisah meskipun dalam stuktur yang ada sudah baik dan sudah dilakukan pengawasan oleh bagian pengawas sebagai bentuk pengendalian.

Berdasarkan hal di atas, penulis menyimpulkan bahwasannya sistem pengendalian internal pada proses penggajian dan pengupahan pada PT. Semesta Gemilang Karyatama (*SGK Plywood*) masih perlu banyak perbaikan di kemudian hari karena meskipun secara teori dan prosedur yang diterapkan sudah banyak kesesuaian namun di dalam praktiknya masih ada potensi masalah yang sewaktu-waktu timbul karena dari analisis yang ada perangkapan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang ada dalam perusahaan berpotensi menjadikan timbulnya masalah kemudian otorisasi yang dilakukan perusahaan masih dibebankan hanya kepada pimpinan perusahaan sebagai pengambil keputusan utama. Tentu hal ini perlu jadi evaluasi oleh perusahaan jika ingin terus mengembangkan perusahaannya menjadi lebih baik dan meminimalisir adanya kesalahan atau kecurangan yang dapat timbul sewaktu-waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Melvy Melati Hanefa. (2019). *Analisis Sistem Pengendalian Intern Gaji dan Upah PT. Albacar Mekar Nusantara Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi* (Edisi 4). Salemba Empat.
- Sugianto, S. S. A. (2018). *No Penerapan COSO Erm Integrated Framework Dalam Mendukung Audit Forensik untuk Menanggulangi Tindakan Kecurangan*. 2, 14.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Wahjono, S. I. (2022). *Struktur Organisasi* (Issue April). Universitas Muhammadiyah Surabaya. <https://www.researchgate.net/publication/359993516>