

**EVALUASI PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN KARYAWAN PADA PTPN XII  
(Persero) KEBUN RENTENG BAGIAN KEDATON PANTI KABUPATEN  
JEMBER**

**DEBBY KURNIAWAN**

**1310421078**

**Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember**

**Email : denox.achi23@gmail.com**

**Abstrak**

Setiap perusahaan sistem informasi akuntansi memegang peranan penting dalam semua bidang. Sistem informasi akuntansi menyediakan informasi-informasi penting berkaitan dengan kebijakan yang diambil, arah dan tujuan serta pengendalian intern suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sistem penggajian yang rapi dan teratur agar lebih mudah bagi pimpinan dalam menetapkan gaji karyawan.

Tujuan Penelitian ini mengevaluasi penerapan sistem penggajian dan pengupahan gaji karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Bagian Kedaton Panti Kab. Jember guna untuk meningkatkan pengolahan data penggajian dan pengupahan secara komputerisasi dan efektif. Dari Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi sistem akuntansi penggajian atau pengupahan dan sistem pengendalian intern pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Bagian Kedaton Panti Kab. Jember sudah efektif dan memadai serta sesuai dengan teori akuntansi pada umumnya.

**Kata kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Penggajian atau Pengupahan, dan Sistem Pengendalian intern.**

## **Abstrac**

*Every enterprise accounting information system plays an important role in all fields. Accounting information system provides important information related to the policies taken, direction and objectives and internal control of a company. Every company needs a neat and orderly payroll system to make it easier for the leadership to set employee pay.*

*Objectives This study evaluates the application of salary systems and wages salaries of employees at PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember in order to improve the processing of payroll data and wages are computerized and effective. From the results of this study indicate that evaluation of payroll accounting system or wages and internal control system at PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti kab. Jember has been effective and adequate and in accordance with accounting theory in general.*

***Keywords: Accounting Information System, Payroll System or Wage, and Internal Control System.***

## **PENDAHULUAN**

Dalam perubahan perkembangan teknologi yang pesat saat ini, suatu perusahaan memerlukan sistem informasi yang baik. Pihak manajemen sebagai pengelola sumber daya manusia harus mempunyai kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang atau kesempatan yang ada. Informasi manajemen memiliki peranan dalam memprediksikan konsekuensi yang terjadi atas berbagai alternatif tindakan yang dapat dilakukan pada berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengawasan, dan pengambilan keputusan.

Keuntungan perusahaan tidak lepas dari dukungan sumber daya manusia dalam perusahaan, keterlibatan karyawan dalam perusahaan mulai dari awal kegiatan yaitu menyusun dan merencanakan tujuan perusahaan yang akan dicapai baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang, melaksanakan kegiatan operasional perusahaan sampai pada tercapainya tujuan perusahaan.

Didalam perusahaan tenaga kerja merupakan faktor yang penting. Apabila terjadi kesalahan dalam pemberian gaji pada karyawan tentunya akan berdampak kurang baik bagi perusahaan, sebab dalam perusahaan yang besar tidak hanya menetapkan berapa gaji dan upah yang harus dibayarkan kepada karyawan, cara pembayaran yang dapat memuaskan karyawan, serta bagaimana biaya gaji tersebut dibebankan kepada perusahaan, karena bagaimana pun gaji dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Dalam obyek yang saya teliti bagian penggajian masih melakukan pendataan ulang dengan mencatat dokumen-dokumen yang digunakan sistem penggajian secara manual. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sistem penggajian dan pengupahan yang baik untuk menghindari kesalahan dan kecurangan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, maka perlu dilakukan evaluasi sistem penggajian dan pengupahan sehingga pelaksanaan sistem penggajian menjadi lebih baik. Selain itu dengan adanya evaluasi maka dapat diketahui apakah fungsi yang ada di kebun kakao perkebunan nusantara XII (Persero) Kebun renteng bagian kedaton panti kabupaten jember sudah berjalan dengan baik, efektif, dan efisien serta sesuai dengan sistem informasi akuntansi.

Untuk menciptakan pengendalian internal yang memadai di perlukan suatu sistem informasi akuntansi yang baik. Sistem informasi akuntansi ini merupakan keseluruhan prosedur dan tehnik yang di perlukan untuk mengumpulkan data dan mengelola sehingga informasi yang di perbantu sebagai alat pimpinan perusahaan dalam melakukan pengawasan kerja berdasarkan uraian di atas maka penulis mengajukan skripsi dengan judul "Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Penggajian dan Pengupahan pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Renteng Bagian Kedaton Panti Kabupaten Jember"

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Sistem Akuntansi**

Sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen dalam pengelolaan perusahaan (Mulyadi 2013:3).

### **Tujuan Sistem Akuntansi**

Narko (2007:19) Mengemukakan tujuan sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas informasi yang dihasilkan sistem.
2. Meningkatkan pengendalian akuntansi dan pengecekan internal.
3. Menekan biaya klerikal untuk menyelenggarakan catatan-catatan.

### **UNSUR-UNSUR SISTEM AKUNTANSI**

Unsur suatu sistem informasi akuntansi pokok adalah sebagai berikut Mulyadi (2013:3)

1. Formulir, merupakan dokumen yang digunakan untuk merekam terjadinya transaksi
2. Jurnal, merupakan catatan akuntansi pertama yang digunakan untuk mencatat, mengklasifikasikan, dan meringkas data keuangan dan data lainnya
3. Buku Besar, yang digunakan untuk meringkas data keuangan yang telah dicatat sebelumnya dalam jurnal.
4. Buku Pembantu, jika data keuangan yang digolongkan dalam buku besar diperlukan rinciannya lebih lanjut, dapat dibentuk buku pembantu.
5. Laporan, Hasil akhir proses akuntansi adalah laporan keuangan yang dapat berupa neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan laba yang ditahan, laporan harga pokok produksi, dan laporan lainnya.

### **SISTEM AKUNTANSI PENGAJIAN dan PENGUPAHAN**

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap per bulan,

sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan (Mulyadi, 2013:373).

Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan sebagaimana dikemukakan oleh Mulyadi (2013:373) adalah: "Sistem informasi akuntansi penggajian digunakan untuk melaksanakan perhitungan, pembayaran, dan pencatatan gaji bagi karyawan yang dibayar tetap bulanan, dan sistem informasi pengupahan digunakan untuk melaksanakan perhitungan, pembayaran, dan pencatatan upah bagi karyawan yang dibayar berdasarkan hari, jam, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan".

Penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada perusahaan-perusahaan dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Manual Merupakan seluruh perhitungan gaji yang dilakukan oleh sistem secara manual yang akan dibayarkan kepada karyawan-karyawan atau jasa-jasa yang mereka berikan selama periode. Contohnya : *Microsoft Word* dan *Microsoft Excel* yang digunakan untuk membuat daftar gaji dan upah karyawan serta menghitung gaji dan upah karyawan.
2. Komputerisasi Merupakan seluruh perhitungan gaji dan upah berupa aplikasi dan program yang akan dibayarkan kepada karyawan-karyawan atau jasa-jasa yang mereka berikan selama periode. Contoh : *Microsoft Visual Basic 6.0* dan *MS Acces 2007*.

Fungsi-Fungsi yang terkait dalam Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan menurut Mulyadi (2013:382) :

1. Fungsi Kepegawaian, Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencari karyawan baru, menyeleksi calon karyawan baru, dan Sebagainya
2. Fungsi Pencatat Waktu, Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan perusahaan.
3. Fungsi Pembuat Daftar Gaji, Fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak dan berbagai potongan yang menjadi beban bagi setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji dan upah.

4. Fungsi Akuntansi, Dalam sistem akuntansi penggajian fungsi akuntansi bertanggungjawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungan dengan pembayaran gaji dan upah karyawan.
5. Fungsi Keuangan, Fungsi ini bertanggung jawab guna mengisi cek guna pembayaran gaji dan menguangkan cek ke bank.

Dokumen yang digunakan dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Menurut Mulyadi (2013:374) adalah :

1. Dokumen pendukung perubahan gaji.
2. Kartu jam hadir.
3. Kartu jam kerja.
4. Surat pernyataan gaji.
5. Amplop gaji, Uang gaji dan upah karyawan diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji.
6. Bukti kas keluar,

Catatan Akuntansi yang digunakan dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Mulyadi (2013:382) adalah:

- 1) Jurnal umum.
- 2) Kartu harga pokok produk.
- 3) Kartu biaya.
- 4) Kartu penghasilan karyawan.

Laporan yang dihasilkan dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan adalah sebagai berikut:

- a. Laporan Biaya Gaji.
- b. Laporan Prestasi Kerja Karyawan.
- c. Laporan Prestasi Kerja Departemen.

## **SISTEM PENGENDALIAN INTERN**

Sistem Pengendalian Internal 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.

Definisi sistem pengendalian intern tersebut menekankan tujuan yang hendak dicapai dan bukan pada unsur yang membentuk sistem tersebut. Dengan demikian pengertian pengendalian intern tersebut diatas berlaku baik dalam perusahaan yang mengolah informasinya secara manual dengan mesin pembukuan maupun komputer Menurut Mulyadi (2010:163).

Tujuan Sistem Pengendalian Intern adalah sebagai berikut Mulyadi (2010:163):

1. Menjaga catatan dan kekayaan organisasi.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
3. Manajemen memerlukan informasi keuangan yang teliti dan andal untuk menjalankan kegiatan usahanya.
4. Mendorong efisiensi.
5. Pengendalian intern ditujukan untuk mencegah duplikasi usaha yang tidak perlu atau pemborosan dalam segala kegiatan bisnis perusahaan dan untuk mencegah penggunaan sumber daya perusahaan yang tidak efisien.
6. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Prinsip-prinsip Sistem Pengendalian Intern yang meliputi (Bambang Hartadi 2013:130)

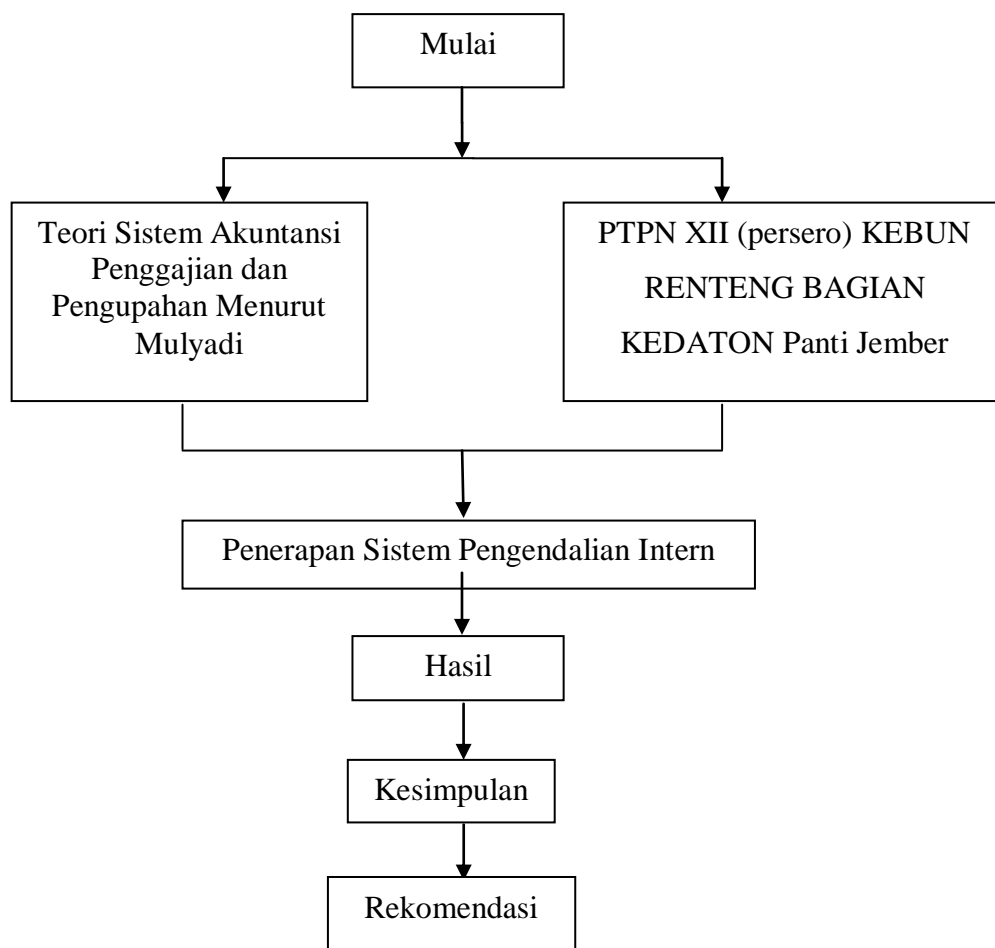
1. Pemisahan Fungsi, Tujuan utama pemisahan fungsi untuk menghindari dan pengawasan segera atas kesalahan atau ketidakberesan.
2. Prosedur Pemberian Wewenang, Tujuan prinsip ini adalah untuk menjamin bahwa transaksi telah diotorisir oleh orang yang berwenang.
3. Prosedur Dokumentasi, Dokumentasi yang layak penting untuk menciptakan sistem pengendalian akuntansi yang efektif. Dokumentasi memberi dasar penetapan tanggung jawab untuk pelaksanaan dan pencatatan akuntansi.
4. Prosedur dan Catatan Akuntansi, Tujuan pengendalian ini adalah agar dapat disiapkannya catatan-catatan akuntansi yang teliti secara cepat dan data akuntansi dapat dilaporkan kepada pihak yang menggunakan secara tepat waktu.

5. Pengawasan Fisik, Berhubungan dengan penggunaan alat-alat mekanis dan elektronis dalam pelaksanaan dan pencatatan transaksi.
6. Pengawasan Intern Secara Fisik, Menyangkut perbandingan antara catatan asset dengan asset yang betul-betul ada.

Unsur-unsur pokok sistem pengendalian intern adalah sebagai berikut (Mulyadi, 2010:378):

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya.
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

#### **Kerangka Pemecahan Masalah**





Dalam kerangka pemikiran ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah sistem akuntansi penggajian yang diterapkan sudah sesuai dengan teori akuntansi pada umumnya dan untuk mengetahui apakah sistem akuntansi penggajian yang diterapkan sudah memiliki unsur-unsur pengendalian intern dan sarana untuk mencapai pengendalian intern.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini penulis melakukan penelitian pada sistem akuntansi penggajian pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember yang bergerak di bidang perindustrian. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis berbagai sumber dengan pengumpulan datanya menggunakan sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

### **Tekhnik Analisis Data**

Tekhnik analisis data bertujuan agar penelitian tersebut sesuai dengan yang dikehendakinya, untuk itu diperlukan data ataupun dokumen-dokumen dan informasi yang mendukung penelitian tersebut. Adapun tekhnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bagan alir dokumen (*flowchart*). *Flowchart* merupakan simbol-simbol standar yang digunakan oleh analisis sistem untuk membuat bagan alir dokumen yang menggambarkan sistem tertentu (Mulyadi, 2013:60).

## **HASIL EVALUASI DATA DAN PEMBAHASAN**

### **Evaluasi Sturuktur Organisasi**

Penggajian dan pengupahan bagi para karyawan di PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember didasarkan pada jam kerja dan lembur, kemudian tunjangan tetap, selanjutnya di kurangi dengan potongan-potongan gaji. Ketentuan besarnya tunjangan yang diberikan kepada pegawai ini

diperhitungkan berdasar masa kerja karyawan serta level jabatan atau golongan Karyawan yang bersangkutan.

Sistem penggajian dan pengupahan di PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember berbeda antara karyawan tetap dengan karyawan tidak. Berikut perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dalam menerima gaji dan upah:

1. Penggajian untuk karyawan tetap, Sistem penggajian untuk karyawan tetap pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember masih belum menggunakan sistem payroll, sehingga karyawan masih perlu melakukan absensi pada buku absen.
2. Pengupahan untuk karyawan tidak tetap, Prosedur pertama dalam pemberian upah pada karyawan tidak tetap adalah dengan menggunakan presensi karena jumlah upah yang akan diterima oleh setiap karyawan tidak tetap sangat dipengaruhi oleh data kehadiran masing-masing karyawan. Setelah karyawan melakukan absensi, maka bagian keuangan akan merekapitulasi absensi karyawan untuk menghitung upah yang akan dibagikan ke karyawan. Daftar upah yang sudah ditentukan kemudian di ajukan ke kepala ADM untuk diperiksa dan diotorisasi sebelum melakukan pembayaran. Setelah itu diserahkan kembali ke bendahara guna melakukan pembayaran upah. Berikut diagram alir pengupahan untuk karyawan tidak tetap

## **EVALUASI SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN**

### **Analisis Sistem Akuntansi Penggajian**

Penulis telah menganalisis sistem akuntansi penggajian secara manual yang diterapkan oleh PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember jember. Penulis menilai sistem akuntansi penggajian yang diterapkan sudah cukup memadai dalam pemrosesan gaji karyawan. Namun penulis merasa perusahaan hendaknya menggunakan sistem komputerisasi agar lebih mudah dalam pemrosesan data penggajian dan lebih menghemat waktu.

Dari hasil evaluasi perbandingan antara sistem akuntansi penggajian dan pengupahan di PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab.

Jember jember Jember dengan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan menurut Mulyadi (2010):

1. Dilihat dari fungsi yang terkait, sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang ada pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember belum sesuai dengan teori (Mulyadi 2010) yang meliputi fungsi kepegawaian, fungsi pencatat waktu, fungsi pembuat daftar gaji dan upah, fungsi akuntansi, dan fungsi keuangan. Fungsi yang terkait dalam PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember hanya terdiri dari bagian kepegawaian dan Fungsi Keuangan. Fungsi. Dilihat dari dokumen yang digunakan, sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang ada pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember belum sesuai dengan teori (Mulyadi 2010). Menurut (Mulyadi 2010) dokumen penggajian dan pengupahan meliputi dokumen pendukung perubahan gaji dan upah, kartu jam hadir, kartu jam kerja, daftar gaji dan upah, rekap daftar gaji dan upah, surat pernyataan gaji dan upah, amplop gaji dan upah, dan bukti kas keluar. Sedangkan pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember tidak ada.
2. dokumen kartu jam kerja. Untuk kartu jam kerja dijadikan satu dengan kartu jam hadir karena absensi pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember. Untuk surat pernyataan gaji dan upah/ slip gaji juga tidak digunakan yang berisi catatan bagi setiap karyawan mengenai rincian gaji dan upah yang diterima setiap karyawan beserta berbagai potongan yang menjadi beban karyawan sehingga para karyawan dapat mengetahui berapa jumlah potongan yang telah dilakukan tiap bulannya dan apakah tanggungannya sudah lunas apa belum.
3. Dilihat dari catatan akuntansi yang digunakan, sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang ada pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember belum sesuai dengan teori (Mulyadi 2010). Menurut (Mulyadi 2010) catatan akuntansi yang digunakan meliputi jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, dan kartu penghasilan karyawan. Sedangkan pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian

Kedaton Panti Kab. Jember catatan akuntansi yang digunakan hanya jurnal umum dan buku besar. Namun meski demikian catatan-catatan yang digunakan di PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember masih belum efektif karena proses pencatatannya belum menggunakan sistem payroll data.

4. Dilihat dari jaringan prosedur, sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang ada pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember sudah sesuai dengan teori (Mulyadi 2008). Menurut (Mulyadi 2010) jaringan prosedur dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan meliputi prosedur pencatat waktu hadir, prosedur pembuatan daftar gaji dan upah, prosedur pembuatan bukti kas keluar.
5. Prosedur pembayaran gaji dan upah, dan prosedur distribusi biaya gaji dan upah. Sedangkan pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember tidak ada prosedur distribusi biaya gaji dan upah karena untuk pengendalian biaya dan perhitungan pokok produk, melalui pendistribusian biaya tenaga kerja ke departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja sudah didasarkan pada rencana kegiatan tahunan yang telah ditetapkan pada awal tahun yang di anggarkan oleh PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember.

### **Evaluasi Pengendalian Intern Penggajian dan Pengupahan**

Dari hasil evaluasi perbandingan antara unsur sistem pengendalian intern di PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember dengan unsur sistem pengendalian intern menurut Mulyadi (2010):

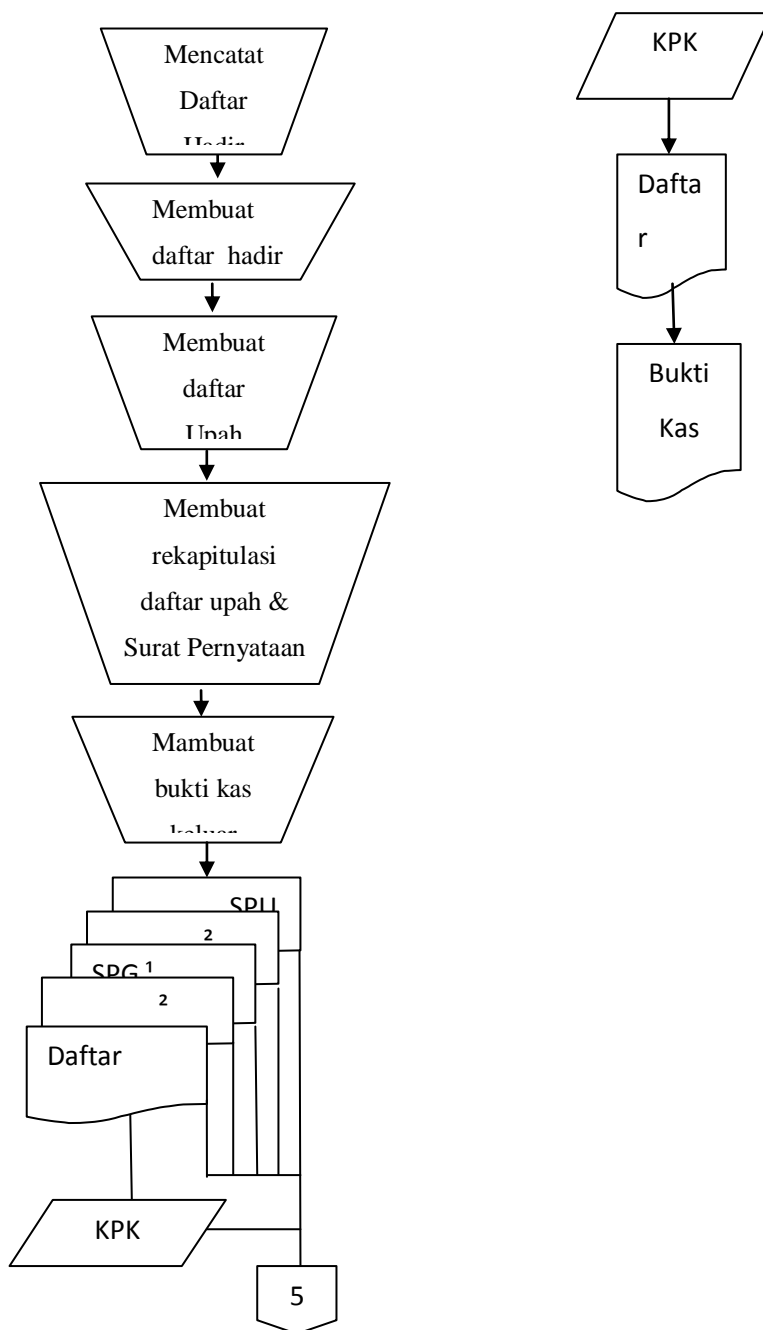
1. Aspek Organisasi pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember sudah baik dan sesuai dengan unsur-unsur sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan menurut Mulyadi (2010). Masih belum ada pemisahan tanggungjawab terhadap fungsi-fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.
2. Aspek Sistem Otorisasi pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember sudah baik dan sesuai dengan unsur-unsur sistem

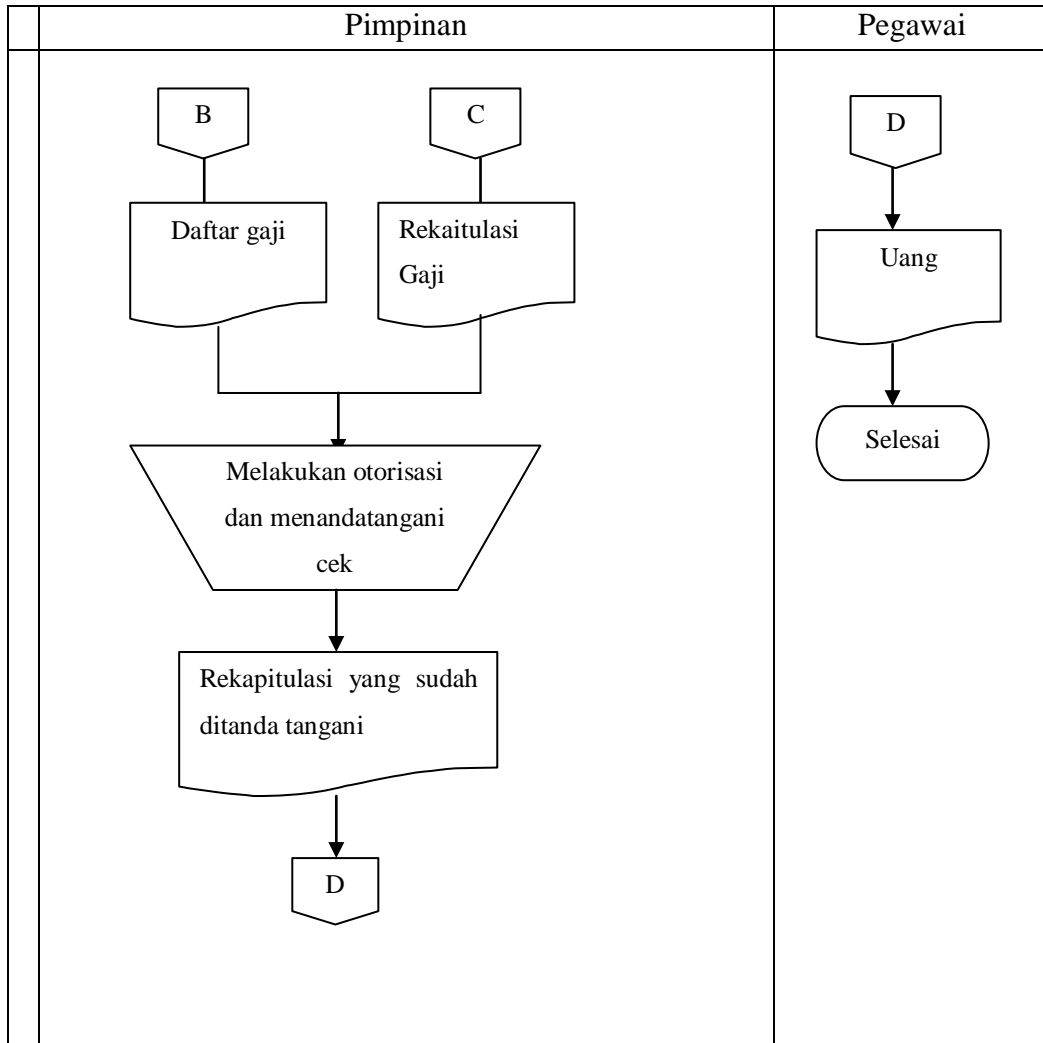
pengendalian intern penggajian dan pengupahan menurut Mulyadi (2010).  
Sudah ada kejelasan sistem wewenang dan otorisasi.

3. Aspek Prosedur Pencatatan pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember sudah baik dan sesuai dengan unsur-unsur sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan menurut Mulyadi (2008). Sudah ada kejelasan atas surat keputusan mengenai perubahan data pegawai dengan daftar gaji dan upah.
4. Aspek Praktik yang Sehat pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember belum baik dan belum sesuai dengan unsur-unsur sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan menurut Mulyadi (2010). Pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember sistem akuntansi penggajian dan pengupahan masih belum terkomputerisasi sehingga mempermudah dalam pelaksanaannya.

## SISTEM PENGUPAHAN

---

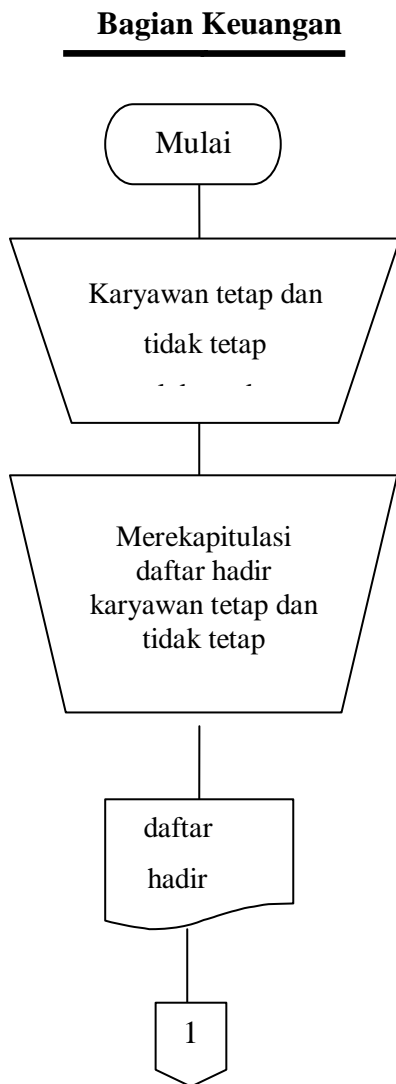




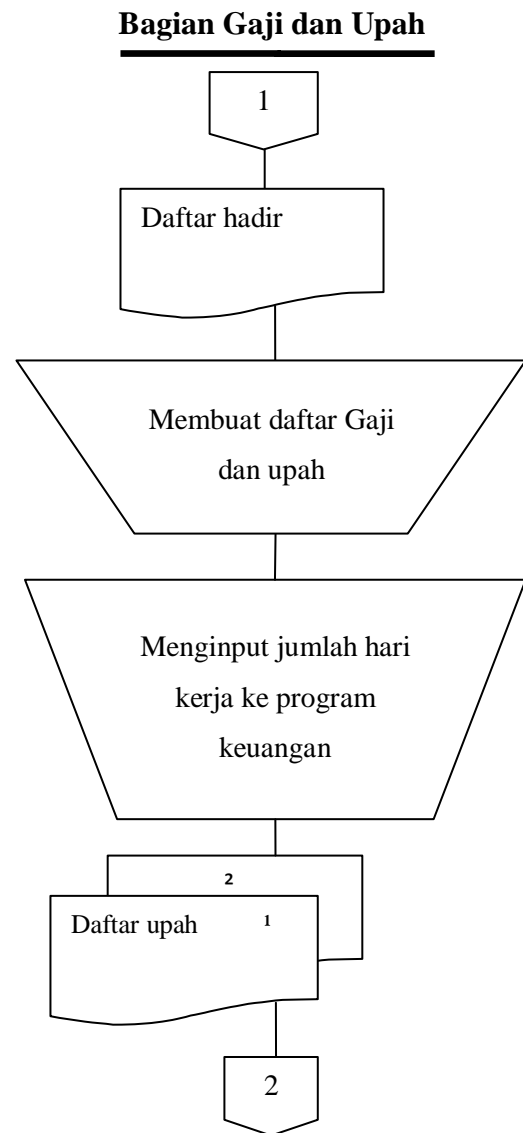
Gambar4.1 :SistemPengupahan

Sumber : Data Olah

Berikut ini penulis sajikan *Flowchart* Jaringan Prosedur Dalam Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember



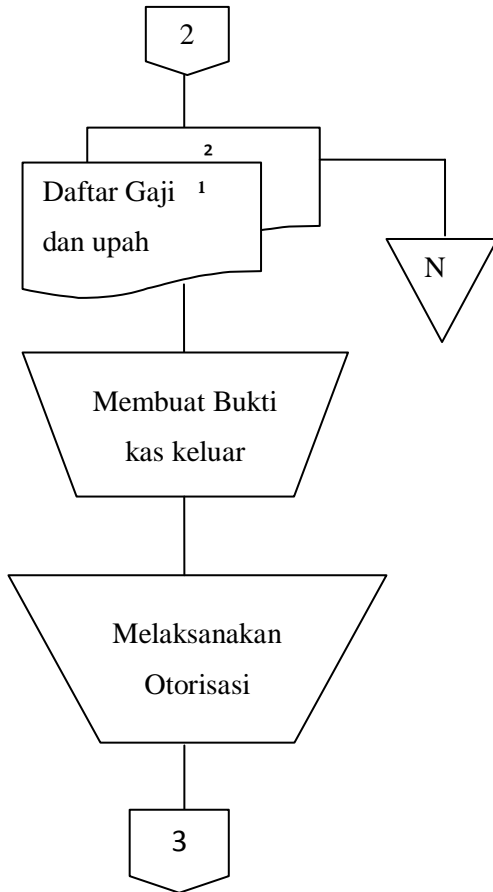
Gambar 4.2: Prosedur Pencatatan Waktu hadir



Gambar 4.3 : Prosedur Pembuatan Daftar Gaji dan Upah



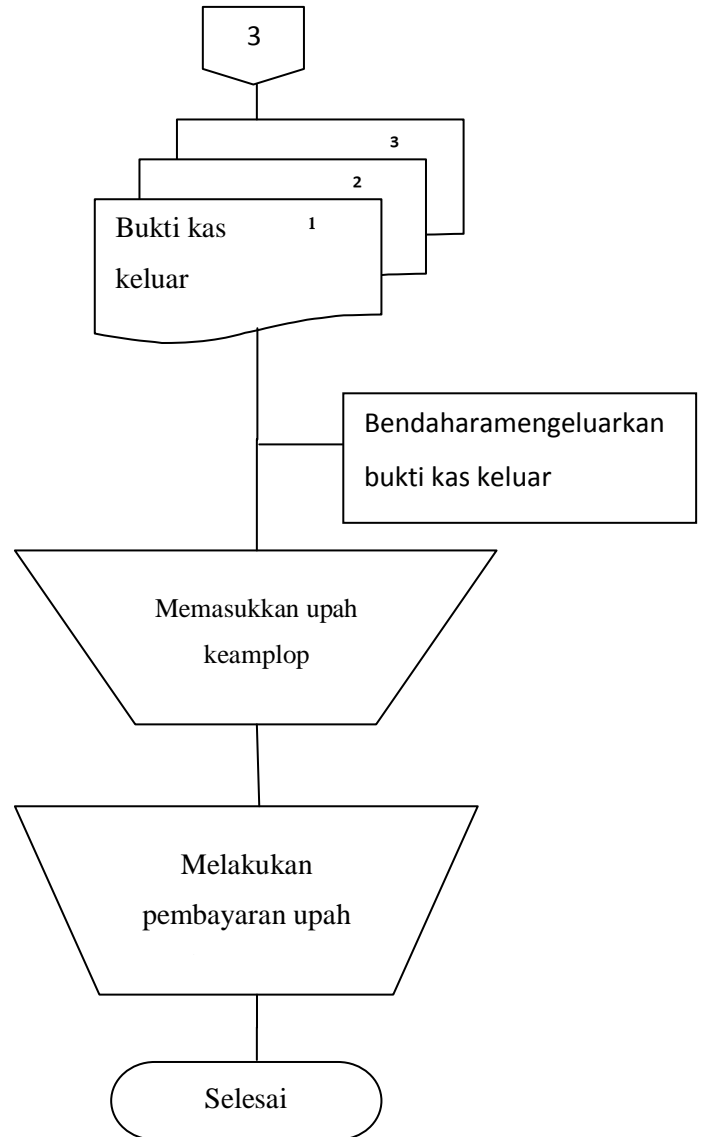
### Bagian Keuangan



Keterangan:  
N = Pengarsipan

Gambar 4.4 : Prosedur Pembuatan Bukti Kas Keluar

### Bagian Bendahara



Gambar 4.5 : Prosedur Pembayaran Gaji dan Upah

## Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mencoba memberikan saran guna meningkatkan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan sebagai alat bantu dalam meningkatkan sistem pengendalian intern terhadap gaji dan upah sebagai berikut:

1. Sebaiknya fungsi pembuat daftar gaji dan upah membuat surat pernyataan gaji dan upah atau bukti slip gaji yang berisi catatan bagi setiap karyawan mengenai rincian gaji dan upah yang diterima setiap karyawan beserta berbagai potongan yang menjadi beban karyawan sehingga para karyawan dapat mengetahui berapa potongan yang telah dilakukan setiap bulannya agar tidak timbul rasa kecurigaan terhadap bagian penggajian dan pengupahan.
2. Memeriksa dua sampai tiga kali dan melakukan konfirmasi atas penginputan data terhadap karyawan. Setelah melakukan penginputan data, maka bagian pembuat daftar gaji dan upah harus segera mengkonfirmasi kepada bagian-bagian yang terkait agar kesalahan terhadap input data dapat di minimalisir dan dengan adanya bukti slip gaji setiap bulannya juga dapat mendukung data tersebut karena dengan begitu bagian pembuat daftar gaji dan upah memiliki bukti nyata.
3. Sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng bagian Kedaton Panti Kab. Jember sebaiknya diteruskan dan diterapkan lagi.

### 5.2 Saran

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka untuk memperbaiki keterbatasan dalam pelaksanaan proses penggajian dan pengupahan maka penulis mempunyai usulan dalam proses pencatatan daftar hadir disarankan mem-*back up* data kehadiran karyawan secara berkala, absensi karyawan belum menggunakan mesin *fingerpint*. Sebaiknya menggunakan mesin *fingerpint* sehingga perusahaan lebih mudah untuk melakukan pencatatan presensi dalam proses penggajian pengupahan

## Daftar Pustaka

- Achmad S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Anastasia Diana, Lilis Setiawati. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses dan Penerapan*. Edisi I. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Bambang Hartadi. 2013. *Sistem Pengendalian Intern Dalam Hubungannya dengan Manajemen dan Audit*. Yogyakarta: BPFE.
- Baridwan, Zaki. 2011. *Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode*, Edisi Kelima. Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Chusing, Barry E. diterjemahkan oleh Ruchyat Kosasih. 2007. *Sistem Informasi Akuntansi dan Organisasi Perusahaan*. Erlangga, Jakarta.
- Esterberg, Kristin G. 2002. *Qualitative Methods in Social Research*. New York: Mc Graw Hill.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- J.R, Raco, Semiawan. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo.
- Manurung dan Fidekis. 2012. *Evaluasi Pengendalian Intern pada Siklus Penggajian dan Kepegawaian untuk Menentukan Risiko Fraud*.
- Makasudede. 2014. *Evaluasi Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian untuk Pengendalian Biaya pada PT. Laris Manis Utama Manado*. Skipsi, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mandagi. 2015. *Evaluasi Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian pada Kantor Jasa Penilaian Publik Bunedictus Darma Puspita dan Rekan di Jakarta*. Skipsi, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Marshall B. Romney, Paul John Steinbart. 2009. *Accounting Information System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*. Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga, Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.

- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Narko. 2007. *Sistem Akuntansi*. Yayasan Pustaka Nusantara, Yogyakarta.
- Ningrum. 2010. *Tinjauan Atas Prosedur Pengendalian Intern Penggajian pada PT PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Cimahi*. Bandung.
- Nugroho, Erwin Aryo. 2009. *Evaluasi Sistem Penerimaan Kas dan Pengeluaran Kas pada Percetakan Persatuan*. Tugas Akhir D3 Fakultas Ekonomi UNS Surakarta: Dipublikasikan.
- Purwanto. 2012. *Evaluasi Sistem Pengendalian Intern atas Penggajian*. Aceh:PT Angkasa Pura di Medan.
- Romney,Marshall B, Stainbarth, Paul John. 2014.*Sistem Informasi Akuntansi Komputerisasi Akuntansi Pengolahan dan Analisa di Bidang Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soemarso S.R. 2009. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Suparjono. 2011. *Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Pada BMT Mandiri Sejahtera Kecamatan Ungaran Timur*.
- Supranto. J. 2006. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikan Pangsa Pasar*.Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Weygandt, Kieso, dan Kimmel. 2011. *Pengantar Akuntansi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Salemba Empat.