

**EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL ATAS PENGGAJIAN  
DAN PENGUPAHAN PADA PT. PERKEBUNAN GLENMORE  
BANYUWANGI.**

Oleh :

M. Andre Setiawan Sholeh  
15.1042.1032

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata No.49, Jember, Jawa Timur 68121

Email: Andresetiawans02@gmail.com

**Abstrak**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset terpenting perusahaan, dalam menjalankan tugas nya karyawan membutuhkan timbal balik jasa yang berupa gaji dan upah karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan pada PT Perkebunan Glenmore Banyuwangi, hal ini dilakukan dalam rangka mengidentifikasi dan memberikan rekomendasi atas permasalahan keterlambatan pemberian gaji dan upah karyawan perusahaan.

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data yang diperoleh adalah dari jenis sumber data primer dan sekunder.

Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Internal Gaji dan Upah masih belum memadai dan efektif, dimana masih kurangnya pemisahan tugas dan fungsi terhadap gaji dan upah yang terkadang bagian gaji dan upah masing harus mengontrol hasilproduksi pada pengolahan produk perusahaan serta kurangnya sistem pengawasan terhadap karyawan, terutama karyawan tidak tetap yang tidak melakukan absensi sehingga pelaporan input data yang terlambat hingga mengakibatkan keterlambatan dalam pemberian gaji dan upah karyawan. Sehingga, perlu adanya evaluasi dan perbaikan kembali terkait Sistem Pengendalian Internal atas Gaji dan Upah karyawan.

**Kata Kunci : Sistem Pengendalian Internal, Gaji dan Upah.**

## **Abstract**

*Human Resource is one of important asset to be owned by company, employees in to finished the jobs needs a Salary and Wages. The purpose of this research is to evaluation Internal Control System of Salary and Wages in to PT. Perkebunan Glenmore Banyuwangi, this matter to identification and giving recomandation for a problem delay of salary and wage to company employee.*

*Type of research used is descriptive qualitative research method. The data used are primary data and secondary data be obtained is Observation, Interview, and Documentation.*

*The result of research, that is Internal Control System salary and wages, isn't efektif, because a deficient segregation of jobs and weakness control system to list attendees employees and than there is a effect delay of salary and wages. So, needs a evaluation and repairly about Internal Control System of Salary and Wages.*

**Keywords : Internal Control System, Salary and Wages.**

## **PENDAHULUAN**

Sejalan dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di era globalisasi ini, menunjang banyaknya perkembangan – perkembangan industri bisnis yang juga berkembang baik di dunia maupun di indonesia. Semakin banyaknya industri – industri baru yang berkembang di Indonesia, baik industri kecil menengah ke atas, menandakan perekonomian di Indonesia sudah mulai berkembang pesat dengan di tandainya industri – industri yang baru berkembang tersebut. Dalam hal ini, sebuah perusahaan yang berkembang memiliki sebuah aset yang dinilai merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Aset

merupakan hal yang utama dalam organisasi/perusahaan yang harus diperhatikan, dalam rangka melindungi aset perusahaan tersebut agar tetap aman dari berbagai kecurangan yang cenderung banyak dilakukan atau mengatasi kesalahan yang kemungkinan terjadi. Perusahaan yang dapat mengelola sistem informasi akuntansi nya dengan baik, dibutuhkan sistem pengendalian internal yang memadai dalam mencapai efektifitas kemajuan perusahaan. Sistem pengendalian internal yaitu 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, 2010 : 160).

Gaji merupakan pembayaran balas jasa yang diberikan oleh karyawan yang harus dilakukan dan diberikan oleh perusahaan (Sujarweni, 2015 : 127). Sedangkan Upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana/buruh (Mulyadi, 2010: 373). Dalam melakukan pembayaran gaji kepada karyawan perusahaan diharapkan dapat menjalankan sistem informasi akuntansi nya dengan baik, oleh sebab itu untuk menunjang sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dibutuhkan sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan.

PT. Glenmore adalah perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis pertanian yang terletak di desa Margomulyo kecamatan Glenmore Banyuwangi. Pada perusahaan PT. Glenmore, peneliti mengidentifikasi terdapat permasalahan dalam pemberian gaji dan upah karyawan yaitu sering terjadinya ketidaktepatan waktu dalam pembayaran gaji dan upah. Selain itu, dalam objek penelitian ini sistem penggajian dan pengupahan yang diterapkan masih menggunakan sistem

manual dan belum menggunakan sistem *payroll*. Penerapan sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan yang efektif salah satu unsur yang mendukung adalah adanya pembagian tugas dan wewenang di dalam perusahaan tersebut, pembagian tugas dan wewenang tersebut diharapkan dapat mencapai apa yang diharapkan manajemen untuk meminimalisir kesalahan dan kecurangan yang terjadi.

Sebagaimana beberapa penelitian yang dilakukan oleh Agus Setiawan dan Sutjipto Ngumar (2013) yang berjudul “Analisis Sistem Pengendalian Intern atas Penggajian pada PT. Sarana Utama Surabaya, hasil dari penelitian tersebut yaitu dimana unsur pengendalian internal atas penggajian pada perusahaan tersebut belum memenuhi unsur peendalian internal, yaitu dari segi pemisahaan tugas dan tanggung jawab wewenang yang jelas, sehingga terjadi perangkapan tugas antara fungsi dan pembayaran gaji yaitu dilakukan oleh satu karyawan yaitu bagian personalia, Mavolia Marchia Manengkey (2015), dengan judul “Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Penerimaan Kas pada PT. Bank Rakyat Indonesia

(Persero)tbk Unit Bahu Manado.” Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwasannya dalam evaluasi sistem pengendalian internal atas penerimaan kas pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Bahu Manado telah memadai sesuai dengan unsur pengendalian internal, dengan adanya pemisahan – pemisahan tugas dan wewenang secara jelas.

Berdasarkan uraian dan pembahasan dari permasalahan di atas, penulis tertarik mengambil sebuah topik penelitian dalam objek pada PT. Perkebunan Glenmore dengan memberikan judul sebagai berikut :

**“Evaluasi Sistem Pengendalian Internal atas Penggajian dan Pengupahan pada PT. Perkebunan Glenmore Banyuwangi”.**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Sistem Akuntansi**

Sistem Akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen untuk memudahkan pengelolaan perusahaan (Mulyadi, 2010 : 3).

Dari definisi pengertian Sistem akuntansi di atas, unsur sistem akuntansi pokok adalah formulir, catatan yang terdiri dari jurnal, buku besar, dan buku pembantu, serta laporan.

### **Pengertian Sistem Pengendalian Internal.**

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2007) sebagaimana tercantum dalam standar profesional akuntan publik adalah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan untuk memperoleh keyakinan yang memadai bahwa tujuan usaha yang spesifik akan dapat dicapai. Pengertian keyakinan memadai mengandung arti bahwa struktur pengendalian internal satuan usaha tidak melebihi manfaat yang diharapkan.

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 (Mulyadi, 2010 : 160). Sistem pengendalian internal dalam perusahaan yang menggunakan manual system pengendaliannya dititik beratkan pada orang yang melaksanakan sistem

tersebut (*People Oriented System*). Jika komputer dipergunakan sebagai alat bantu dalam pengolahan data maka akan terjadi pergeseran dari orang kepada orang yang berorientasi pada sistem komputer (Lilis, 2011 : 214).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian internal adalah suatu metode proses pengendalian yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) dalam rangka melindungi aset perusahaan, mendorong efektivitas dan efisiensi kegiatan, melakukan pengecekan terhadap data – data akuntansi, dan mendorong agar kebijakan manajemen dipatuhi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, agar tercapainya perencanaan yang diharapkan. \*

### **Tujuan Sistem Pengendalian Internal.**

Menurut Mulyadi (2010 : 164) tujuan Sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut :

1. Menjaga kekayaan organisasi.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data Akuntansi.
3. Mendorong efisiensi.
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

### **Unsur – Unsur Sistem Pengendalian Internal.**

Menurut Mulyadi (2010 : 165) unsur – unsur pokok dalam sistem pengendalian internal meliputi :

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.

### **Gaji dan Upah.**

Menurut Mulyadi (2010 : 373 ) gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki jenjang jabatan manejer. sebagai Sedangkan menurut Sujarweni (2015 : 127) mendefinisikan gaji sebagai pembayaran atas jasa – jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan.

Upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana/buruh (Mulyadi, 2010:373). Menurut Sujarweni (2015:127) upah merupakan pembayaran atas jasa oleh karyawan yang didasarkan pada sejumlah pekerjaan yang telah diselesaikan jumlah unit produksi.

#### **Dokumen Sistem Gaji dan Upah.**

Menurut Mulyadi (2010 : 382) catatan akuntansi yang digunakan dalam penggajian dan pengupahan adalah :

1. Dokumen Pendukung Perubahan Gaji dan Upah.
2. Kartu jam Hadir.
3. Kartu Jam Kerja.
4. Daftar Gaji dan Daftar Upah.
5. Rekap Daftar Gaji dan Upah.
6. Surat Pernyataan Gaji dan Upah.
7. Amplop Gaji dan Upah.
8. Bukti Kas Keluar.

#### **Catatan Akuntansi yang Digunakan.**

Menurut Mulyadi (2010 : 382) catatan akuntansi yang digunakan dalam penggajian dan pengupahan adalah :

1. Jurnal Umum.
2. Kartu Harga Pokok Produk.
3. Kartu Biaya.
4. Kartu Penghasilan Karyawan.

#### **Fungsi yang Terkait Sistem Akuntansi Gaji dan Upah.**

Berdasarkan fungsi dan tugasnya, dalam sistem pengendalian internal dibutuhkan fungsi pembagian tugas dalam penggajian dan pengupahan, Menurut Mulyadi, (2010:382) fungsi yang terkait dalam sistem penggajian dan pengupahan adalah :

1. Fungsi Kepegawaian.
2. Fungsi Pencatat Waktu.
3. Fungsi Pembuat Daftar gaji dan Upah.
4. Fungsi Akuntansi.
5. Fungsi Keuangan.

#### **Jaringan Prosedur yang Membentuk Sistem Gaji dan Upah.**

Menurut Mulyadi (2010 : 385) Jaringan prosedur yang membentuk sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah sebagai berikut :

1. Prosedur Pencatatan Waktu Hadir.
2. Prosedur Pencatatan Waktu Kerja.
3. Prosedur Pembuatan Gaji dan Upah.
4. Prosedur Distribusi Biaya gaji dan Upah.
5. Prosedur Pembayaran gaji dan Upah.

## **Sistem Pengendalian Internal atas Gaji dan Upah.**

Sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan dilakukan dalam rangka untuk melakukan pengawasan dalam memberikan gaji atau balas jasa kepada karyawan yang merupakan salah satu aset terpenting perusahaan. Unsur-unsur sistem pengendalian internal tersebut menurut Menurut (Mulyadi, 2010 : 387) yaitu sebagai berikut :

1. Organisasi.
2. Sistem Otorisasi dan Prosedur pencatatan.
3. Praktik yang Sehat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian.**

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dimana penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis, meneliti, serta mengumpulkan data, kemudian membandingkan dengan teori yang berhubungan dengan penelitian dari literatur yang ada, dengan populasi penelitian yang digunakan atau digambarkan dalam penelitian ini yaitu dari beberapa karyawan perusahaan PT. Perkebunan Glenmore pada

Bagian Penggajian dan Pengupahan, dengan melakukan wawancara (*interview*) terkait pemberian gaji dan upah karyawan pada PT. Perkebunan Glenmore.

### **Sumber Data.**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primerData Primer. Yaitu dengan melakukan observasi serta wawancara langsung kepada objek penelitian, dan sumber data sekunder yaitu dengan diperoleh dari perantara dokumen lain berupa struktur organisasi, serta dokumen terkait penggajian dan pengupahan lainnya.

### **Teknis Analisa Data**

Teknis analisa data yang dilakukan adalah dengan Mengangkat Permasalahan pada objek penelitian, mengidentifikasi masalah yang terjadi pada objek penelitian, mengumpulkan data yang terkait dengan penggajian dan pengupahan, melakukan analisis terhadap sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan pada PT. Glenmore, kemudian membandingkan SPI PT. Glenmore dengan Teori, mengevaluasi dan melakukan penilaian terhadap sistem

pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan pada objek, dan memberikan kesimpulan dan saran pada objek serta peneliti selanjutnya.

## **HASIL EVALUASI DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Sistem Pengendalian Internal Penggajian dan Pengupahan.**

Berdasarkan hasil wawancara dan identifikasi penulis, diketahui bahwasannya pemberian gaji dan upah pada perkebunan PT. Glenmore mengalami keterlambatan disebabkan karena lemahnya sistem pengawasan pada perusahaan terutama pada karyawan tidak tetap. Lemahnya faktor pengawasan tersebut ditandai dengan adanya karyawan yang tidak melakukan absensi terutama pada karyawan tidak tetap. Faktor lain yang menyebabkan keterlambatan pemberian gaji dan upah yaitu karena masih minimnya sistem terkomputerisasi seperti penggunaan finger, sehingga absensi karyawan masih menggunakan absensi manual. Selain itu, ada beberapa karyawan yang tidak melakukan absensi dan pulang terlebih dahulu sebelum jam kerja berakhir. Sehingga dampaknya terhadap pemberian gaji dan upah mereka yang

terlambat dibayarkan, dan membuat bagian gaji dan upah harus mengidentifikasi kembali kepada masing-masing mandor dari setiap afdeling pada PT. Glenmore.

Sistem penggajian dan pengupahan yang dilakukan pada PT. Perkebunan Glenmore Banyuwangi ini, berbeda antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap. 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 PT. Perkebunan Glenmore Banyuwangi 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 administrasi untuk diperiksa dan diotorisasi sebelum melakukan pembayaran. Setelah itu, diserahkan kembali ke bendahara guna melakukan pembayaran upah.

### **Evaluasi Sistem Penggajian dan Pengupahan PT. Glenmore.**

Dari hasil data bagan alir *flowchat* ditambah dengan analisa perbandingan yang dilakukan peneliti dengan teori dari Mulyadi (2010), beberapa analisa dari peneliti terkait tentang sistem penggajian dan pengupahan pada PT. Glenmore yaitu sebagai berikut:

1. Dilihat dari fungsi yang terkait, sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang ada pada perkebunan PT. Glenmore sudah sesuai dengan teori Mulyadi (2010), berdasarkan teori dari Mulyadi, fungsi terkait sistem penggajian dan pengupahan meliputi fungsi kepegawaian, pencatat waktu, pembuat daftar

gaji dan upah, fungsi akuntansi, dan fungsi keuangan. Pada PT. Glenmore fungsi administrasi/akuntansi telah dipisahkan tugas nya dari fungsi bendahara/kasir.

2. Dilihat dari catatan akuntansi yang digunakan, pada catatan akuntansi yang digunakan pada PT. Glenmore 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 PT. Glenmore catatan akuntansi yang digunakan yaitu jurnal umum, buku besar, dan kartu penghasilan karyawan. Namun, meski demikian catatan-catatan yang digunakan pada PT. Glenmore belum efektif karena proses pencatatannya masih menggunakan absensi manual belum menggunakan sistem data payroll, sehingga dibutuhkan ketelitian dalam pemasukan data pada saat pembukuan.
3. Dilihat dari dokumen yang digunakan, dokumen yang digunakan pada PT. Glenmore

dengan membandingkan dengan teori Mulyadi (2010), dari hasil perbandingan di atas peneliti juga menemui ketidaksesuaian dengan teori, ketidaksesuaian dengan teori yaitu pada kartu jam kerja, PT. Glenmore belum mencantumkan kartu jam kerja karyawan secara terpisah, hal ini yang ditakutkan dan dikhawatirkan ada beberapa karyawan tidak tetap tidak memperhatikan jadwal jam kerja, sehingga memungkinkan karyawan terlambat dalam masuk jam kerja sehingga cenderung tidak melakukan absensi pada saat datang ataupun pulang, atau juga dapat melakukan absensi sekali tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga perlu diadakannya evaluasi dan pembenahan terhadap sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan.

4. Dilihat dari jaringan prosedur yang memebentuk, berdasarkan teori mulyadi dan perbandingan dengan perkebunan PT. Glenmore dalam segi hal prosedur sistem penggajian dan pengupahan telah memenuhi kriteria dan memadai

sesuai dengan teori Mulyadi (2010), pada PT. Glenmore struktur dan sistem penggajian meliputi prosedur pencatat waktu, prosedur pembuat daftar gaji dan upah, prosedur pembuatan bukti kas keluar, prosedur pembayaran gaji dan upah, prosedur distribusi gaji dan upah.

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

Berdasarkan dari hasil penjabaran sekaligus analisis peneliti dan wawancara pada PT. Glenmore dan beserta bukti-bukti yang akan dilampirkan, berikut hasil evaluasi atas sistem pengendalian interal pada PT. Glenmore :

1. Aspek Organisasi.

Aspek organisasi pada perkebunan PT. Glenmore dimulai dari struktur organisasi perusahaan telah memadai, jika dilihat dari segi pemisahan tugas dan wewenang yang dilaksanakan oleh PT. Glenmore berdasarkan perbandingan teori Mulyadi (2010) dan hasil observasi serta wawancara peneliti perlu diadakan pembenahan dan penambahan

kembali mengenai pemisahan tanggung jawab dan wewenang, seperti bagian administrasi pada PT. Glenmore dengan bendahara telah terpisah dengan baik, akan tetapi bagian administrasi/pembukuan terkadang masih bertanggung jawab atas pengolahan di pabrik.

2. Aspek Sistem Otorisasi.

Dari segi aspek otorisasi dari PT. Glenmore sudah memadai dan sesuai dengan unsur-unsur pengendalian internal menurut teori Mulyadi (2010), yaitu sudah ada kejelasan dalam sistem wewenang dan otorisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Setiap perubahan gaji dan upah karyawan karena perubahan pangkat, perubahan tarif gaji dan upah, tambahan keluarga harus didasarkan pada surat keputusan direktur dan diotorisasi langsung oleh pimpinan. Pada PT. Glenmore setiap perubahan gaji, kenaikan pangkat, dan tambahan tunjangan keluarga berdasarkan surat keputusan yang dikeluarkan oleh sub bagian kepala kantor

berdasarkan perintah dari pimpinan.

2. Perintah lembur harus diotorisasi oleh kepala departemen karyawan yang bersangkutan, pada PT. Glenmore otorisasi ini dilaksanakan oleh pegawai bagian bendahara perusahaan.

3. Aspek Prosedur Pencatatan.

Dalam aspek prosedur pencatatan dalam PT. Glenmore berdasarkan analisa peneliti sudah memenuhi kriteria dari unsur-unsur sistem pengendalian internal menurut Mulyadi (2010), di dalam prosedur pencatatan perusahaan sudah melakukan prosedur secara lengkap mulai dari pembuatan daftar hadir sampai pada pembayaran gaji pada karyawan. Aspek Praktik yang Sehat.

Dari segi aspek praktik yang sehat, pada perkebunan PT. Glenmore ini masih belum sesuai dengan unsur-unsur pengendalian internal yang tertera pada teori Mulyadi (2010), yaitu sebagai berikut:

a. Mengenai kartu jam hadir, pada PT. Glenmore sudah memakai kartu jam hadir, akan

tetapi kartu jam kerja tidak dapat dibandingkan sesuai dengan teori Mulyadi (2010), karena kartu jam hadir akan dibandingkan dengan kartu jam kerja yang akan dipakai sebagai dasar distribusi biaya tenaga kerja langsung, dan kartu jam hadir tersebut nantinya dijadikan satu dengan absensi karyawan yang berupa rekap kartu jam hadir karyawan.

- b. Masih minim nya penggunaan sistem terkomputerisasi dan hanya beberapa, seperti absensi otomatis pun belum digunakan, sehingga masih menggunakan absensi manual.
- c. Lemahnya sistem pengawasan yang dilakukan oleh sub bagian pengawasan, hal ini yang menimbulkan permasalahan dari segi internal yaitu pada pemberian gaji dan upah yang mengalami ketidaktepatan waktu pembayaran.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan.**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dan hasil analisa sekaligus

membandingkan dengan teori sistem pengendalian internal atas gaji dan upah, adapun kesimpulan dan saran yang dilakukan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Kepegawaian, fungsi ini telah dijalankan pada perusahaan yang bertujuan mengangkat karyawan, melakukan perubahan pangkat dan mutasi karyawan, akan tetapi perlu adanya peningkatan dalam segi pengawasan agar terciptanya SPI yang memadai.
2. Dari segi fungsi pencatat waktu, pada perkebunan PT Glenmore telah memenuhi syarat berdasarkan teori Mulyadi (2010), dan perlu di tingkatkan kembali dan adanya evaluasi setiap beberapa periode nya.
3. Fungsi pembuatan daftar gaji dan upah, pada PT Glenmore fungsi ini sudah berjalan dengan baik, dan dari pembuatan daftar gaji dan upah telah sesuai dan perlu dipertahankan.
4. Fungsi Pembayaran gaji dan upah, fungsi pembayaran gaji dan upah telah dijalankan dengan baik oleh bendahara PT. Glenmore.

5. Dokumen yang terkait, pada PT. Glenmore hendaknya perlu penambahan dokumen yang terkait dan pemisahan tugas dokumen yang terkait, seperti kartu jam hadir dengan kartu jam kerja hendaknya dilakukan pemisahan dokumen sesuai dengan teori Mulyadi (2010).
6. Fungsi Pengawasan, pada PT. Glenmore perlu adanya peningkatan fungsi pengawasan terutama pada segi absensi karyawan, hal ini bertujuan untuk meminimalisir keterlambatan pembayaran gaji dan upah karyawan PT. Glenmore.
7. Dari hasil seluruh kesimpulan peneliti, pada sistem pengendalian internal gaji dan upah pada perkebunan PT. Glenmore masih belum memadai, untuk itu perlu diadakan evaluasi setidaknya 2 kali dalam 1 periode dan diadakan penambahan dari beberapa fungsi, dokumen, prosedur yang lebih efektif sesuai teori sistem pengendalian internal atas gaji dan upah karyawan.

### **Saran.**

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah di jelaskan di atas, peneliti menyajikan sebuah saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan.

Berdasarkan analisa peneliti dan hasil evaluasi, hendaknya pada PT. Glenmore perlu diadakan peningkatan dari segi pengawasan, dokumen terkait, dan dari segi absensi dilakukan dengan *fingerprint* terhadap absensi karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Diharapkan penelitian selanjutnya dalam memberikan referensi lebih konkrit dan lengkap, bukan hanya dari SPI gaji dan upah, mungkin ada kalanya mengenai SPI lainnya, harapan peneliti untuk peneliti selanjutnya lebih dapat bisa mengisi kekuarangan penelitian sebelumnya juga dari segi lampiran terkait penelitian pada perusahaan hendaknya lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Setiawan, dan Sutjipto Ngumar. 2013. *Analisis Sistem Pengendalian Internal atas Pengajian pada PT. Sarana Utama Surabaya*. vol 2. No 3 (2013).
- Baridwan, Zaki. 2012. *Sistem Akuntansi: Penyusunan Prosedur dan Metode*. Edisi kelima. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Rafika Aditama Anggota Ikapi.
- Hall, James A. 2007. *Accounting Information System*, buku 1, Ed: empat. Jakarta : Salemba Empat.
- Hermawan, Sigit. 2013. *Akuntansi Perusahaan Manufaktur*. Yogyakarta: yayasan Pustaka Nusantara.
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2007. *Standart Akuntansi Keuangan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lilis Puspitawati, Sri Dewi Handayani. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mavolia Marchia Manengkey. 2015. Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Penerimaan Kas pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)tbk Unit Bahu Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 3 No 2 (2015). <http://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses Oktober, 28, 2017. Hal. 938 – 948.
- Marshall B. Romney & Paul John Steinbart. 2009. *Accounting Information System (Pearson Education, New Jersey)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Nur Indriantoro dan Bambang Sopomo. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Penerbit Fakultas Ekonomi Unmuh Jember. 2015. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyomo. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Sistem Akuntansi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tengku Nurmailiza. 2009. Analisis pengendalian Intern atas Persediaan barang dagangan pada PT. Sabda Cipta Jaya. *Skripsi*. <http://repository.usu.ac.id>. Diakses oktober, 28, 2017.