



Analisis Sistem Dan Prosedur Penggajian Serta Pengupahan Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern PT Maju Jang Jaya Lubuklinggau

Noorchamid Ustadi, Sardiyono*, Arisky Andrialdo, Vina Dharvika Rani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Akuntansi, Universitas Bina Insan
Jalan Jendral Besar H.M Soeharto KM.13, Kode Pos 31626, Lubuklinggau, Indonesia

Email: ¹noorchamid_ustadi@univbinainsan.ac.id, ^{2,*}sardiyono@univbinainsan.ac.id, ³arisky.andrialdo@univbinainsan.ac.id, ⁴vinahafvikarani@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: sardiyono@univbinainsan.ac.id

Submitted: 28/04/2022; Accepted: 17/05/2022; Published: 30/05/2022

Abstrak-Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah teknik observasi, wawancara dan dokumentasi dari PT. Maju Jang Jaya. Berdasarkan analisis sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, dapat diketahui 1) Fungsi-fungsi yang berkaitan dengan sistem penggajian dan pengupahan pada PT. Maju Jang Jaya belum sepenuhnya melaksanakan tugasnya dengan baik karena adanya rangkap tugas yang dilakukan oleh bagian keuangan/kasir yaitu sebagai pembuat daftar gaji dan upah serta pembayaran gaji dan upah, dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian dan pengupahan. PT. Maju Jang Jaya sudah cukup baik, namun masih belum sempurna karena tidak ada dokumen amplop gaji. 2) Pembukuan sistem penggajian dan sistem pengupahan di PT. Maju Jang Jaya sudah cukup dilakukan sehingga dapat mendukung efektivitas pengendalian internal. Jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian dan pengupahan belum sepenuhnya efektif karena ketidakhadiran karyawan tidak diawasi oleh bagian penggajian, sehingga dapat memicu risiko ketidakhadiran dan terjadinya kesalahan atau tindakan kecurangan lainnya dan organisasi. struktur PT. Maju Jang Jaya kurang baik karena tidak memisahkan fungsi pembuat penggajian dari pembayar gaji. 3) Sistem otorisasi belum sepenuhnya mendukung unsur-unsur pengendalian intern terkait penggajian dan pengupahan karena belum menunjukkan bukti akuntabilitas otoritas di dalamnya dan penerapan sistem penggajian dan pengupahan di PT. Maju Jang Jaya belum sepenuhnya menerapkan praktik yang sehat karena ketidakhadiran karyawan tidak diawasi oleh bagian penggajian.

Kata Kunci: Sistem; Penggajian; Upah

Abstract-This research uses descriptive qualitative research. In this study using primary and secondary data sources. The data collection technique used by the researcher is the technique of observation, interviews and documentation from PT. Forward Jang Jaya. Based on the analysis of the payroll and wage accounting system, it can be seen that 1) Functions related to the payroll and wage system at PT. Maju Jang Jaya has not fully carried out their duties properly because of the dual tasks carried out by the finance department / cashier, namely as a maker of payroll and salary lists as well as payment of salaries and wages, documents used in the payroll and remuneration system. PT. Maju Jang Jaya is good enough, but still not perfect because there is no salary envelope document. 2) Bookkeeping payroll system and wage system at PT. Maju Jang Jaya has done enough so that it can support the effectiveness of internal control. The network of procedures that make up the payroll and remuneration system has not been fully effective because employee absenteeism is not supervised by the payroll department, so that it can trigger the risk of absenteeism and the occurrence of errors or other fraudulent acts and the organization. structure of PT. Maju Jang Jaya is not good because it does not separate the function of the payroll maker from the payer of the salary. 3) The authorization system has not fully supported the elements of internal control related to payroll and wages because it has not shown evidence of the accountability of the authorities in it and the implementation of the payroll and wage system at PT. Maju Jang Jaya has not fully implemented healthy practices because employee absenteeism is not supervised by the payroll department.

Keywords: System, Payroll; Wages

1. PENDAHULUAN

Bersamaan dengan kemajuan jaman banyak bermunculan perusahaan-perusahaan dalam berbagai macam bidang usaha yang mengakibatkan persaingan perusahaan semakin ketat. Hal ini semakin menuntut suatu perusahaan, baik perusahaan jasa, dagang, maupun manufaktur untuk menggunakan sumber daya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumberdaya modal secara efektif dan efisien. Dari ketiga sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya penentu keberhasilan perusahaan, yaitu adanya karyawan, maka sudah selayaknya jika perusahaan memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan-karyawan tersebut dengan memberikan gaji dan upah. Besarnya gaji dan upah karyawan harus diselaraskan dengan tingkat kecakapan, pengalaman dan tingkat pendidikan dari karyawan yang bersangkutan, serta disesuaikan dengan peraturan pemerintah. Informasi mengenai gaji dan upah yang disajikan dalam laporan keuangan sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak intern maupun ekstern antara lain kreditur, investor, instansi pajak.

Manajemen memerlukan informasi keuangan untuk mengetahui, mengawasi, dan mengambil keputusan dalam menjalankan perusahaan. Informasi yang disajikan harus jelas dan tegas dalam memberikan keterangan begitu pula dengan prosedur-prosedur yang harus dijalankan maka diperlukan sistem akuntansi. Sistem akuntansi dibuat untuk menangani transaksi yang berulang kali terjadi, maka sistem akuntansi mempermudah manajemen dalam pengelolaan perusahaan. Agar sistem akuntansi dapat digunakan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisien dan dipatuhinya kebijakan manajemen maka dalam penyusunan



akuntansi tersebut diperlukan adanya suatu alat pengawasan yang disebut sistem pengendalian intern. Dengan adanya sistem pengendalian intern maka informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi tersebut tepat dan akurat, dan jika terjadi penyimpangan dapat segera diketahui.

Sistem merupakan serangkaian bagian yang saling tergantung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. (Nilasari, 2017) Sistem adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan yang lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pengertian informasi adalah informasi sebagai data yang telah diproses sedemikian rupa sehingga meningkatkan pengetahuan seseorang yang menggunakan data tersebut. (Mulyadi, 2015)

Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar yang dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan. (Sujarweni, 2015) sedangkan Gaji (Salary) adalah istilah yang digunakan untuk pembayaran atas jasa manajerial, administratif, dan jasa-jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan. Upah (wages) istilah yang digunakan untuk pembayaran kepada karyawan lapangan (pekerja kasar) baik yang terdidik maupun tidak terdidik. Tarif upah biasanya diekspresikan secara mingguan atau per jam. (Mardi, 2015)

Sistem penggajian dan pengupahan yang merupakan bagian dari sistem akuntansi dalam perusahaan akan memberikan informasi secara tepat dan teliti melalui sistem prosedur dan catatan-catatan mengenai pendapatan-pendapatan yang harus diterima oleh setiap karyawan, karena gaji dan upah merupakan hal yang penting maka perlu ditangani secara sungguh-sungguh untuk menghindari kecurangan-kecurangan yang mungkin terjadi sehingga diperlukan adanya sistem penggajian dan pengupahan.

Sistem akuntansi yang baik memperlihatkan dengan jelas setiap proses yang berlangsung di perusahaan. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang untuk menangani perhitungan gaji dan upah karyawan serta pembayarannya. Sistem akuntansi yang efektif juga penting untuk menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan.

PT. Maju Jang Jaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan dan penjualan properti perumahan di kota Lubuklinggau. PT. Maju Jang Jaya dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya tidak terlepas dari peranan para karyawannya Perusahaan ini banyak mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai tingkatan. Jumlah karyawan yang relatif banyak menyebabkan pengeluaran untuk gaji dan upah cukup besar dan penting, sehingga perlu mendapatkan perhatian yang memadai dari pihak manajemen.

PT. Maju Jang Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan property. Produk utama perusahaan adalah rumah siap huni dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki selalu mengalami perubahan setiap tahunnya. Dengan demikian, sistem penggajian yang diterapkan dalam perusahaan sudah seharusnya adalah sistem yang memadai yaitu memenuhi kebutuhan perusahaan sekaligus mendukung pengendalian internal atas penggajian karyawan. Berikut data kepegawaian PT. Maju Jang Jaya pada tahun 2018 sampai dengan bulan Desember 2019.

Tabel 1. Formasi Karyawan PT. Maju Jang Jaya

No	Jenis Karyawan	Januari 2018	Desember 2019
1	Karyawan Staff	3	3
2	Karyawan Tetap	5	4
3	Karyawan Borongan	56	71
	Jumlah	64	78

Sumber: Data Kepegawaian PT. Maju Jang Jaya 2018-Juni 2019

PT. Maju Jang Jaya menerapkan sistem penggajian dengan menggunakan komputer. Pembayaran gaji dilakukan satu kali dalam satu bulan, sedangkan upah pada karyawan borongan dibayarkan setiap satu minggu sekali. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Empi Darnis diketahui bahwa dalam proses penggajian yang dilakukan pernah terjadi kesalahan dalam perhitungan upah borongan. Hal ini terjadi karena adanya kesalahan dalam pencatatan hadir absensi KKH (Kartu Kerja Harian). Para pekerja borongan sering lupa mengisi KKH sehingga terjadi kekeliruan. Akibatnya seringkali terjadi keterlambatan pembayaran upah pada pekerja borongan serta kurangnya fungsi pengawas intern yang berguna untuk menilai dan mengawasi jalannya operasional perusahaan. Hal ini dikhawatirkan dapat melemahkan pengendalian internal perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti dan menyusun penelitian dengan judul Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern PT. Maju Jang Jaya.

Adapun yang menjadi fokus penelitian pada penelitian ini, terletak pada sistem pengendalian intern. Sedangkan subfokus penelitiannya adalah sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi objek



penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. (Sugiyono, 2018) Kemudian mengangkat ke permukaan karakter atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun variabel tersebut. Sebagai diketahui yang menjadi objek dalam penelitian adalah PT. Maju Jang Jaya di Lubuklinggau. Langkah awal dalam penelitian ini adalah merumuskan masalah penelitian. Selanjutnya membuat instrumen penelitian berupa wawancara dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil observasi langsung mengenai sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Dalam penelitian ini yakni saat wawancara dengan karyawan atau pegawai perusahaan tentang pengambilan data dari perusahaan. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh penulis dari buku-buku dan literatur yang relevan dengan fungsi-fungsi pengendalian intern.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi dari PT. Maju Jang Jaya. Dalam observasi dan wawancara data yang dikumpulkan berupa informasi yang berkaitan dengan sistem prosedur dan pengendalian pengupahan dan penggajian dalam meningkatkan efektivitas pengendalian intern. Dimana alat wawancara yang digunakan berupa buku catatan.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi di lapangan, wawancara dengan informan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Prosedur analisis data yang dilakukan peneliti dengan tahap memasuki lapangan, tahap kedua peneliti melakukan observasi (pengamatan) ke tempat penelitian, tahap ketiga peneliti melakukan wawancara kepada pemilik perusahaan, tahap keempat peneliti melakukan dokumentasi ke tempat penelitian, tahap kelima menganalisis data dengan cara mengumpulkan data, mengorganisasikan data, dan menetapkan masalah yang ada di perusahaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi memiliki pengaruh terhadap pengendalian intern perusahaan, karena didalam struktur organisasi memberikan pemisahan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan pembagian tugas pada struktur organisasi PT. Maju Jang Jaya dapat disimpulkan bahwa ada kelemahan yang terdapat pada tanggung jawab suatu fungsi yaitu fungsi personalia. Fungsi personalia pada PT. Maju Jang Jaya memiliki tanggung jawab dalam pencatatan waktu hadir, penyusunan laporan kehadiran karyawan, pencatatan waktu lembur, dan pembuatan daftar gaji karyawan. Hal ini dapat menyebabkan penyelewengan wewenang serta potensi timbulnya kesalahan dalam penyajian data cukup besar. Peneliti menyarankan adanya pembentukan fungsi tambahan untuk membantu pekerjaan fungsi personalia. PT. Maju Jang Jaya dapat menambahkan fungsi pencatatan waktu agar pengawasan terhadap data terkait dengan pencatatan waktu lebih baik. Fungsi pencatatan waktu bisa ditempatkan di tiap unit kerja dibawah pengawasan fungsi personalia. Adapun deskripsi fungsi pencatatan waktu adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan pengawasan terkait dengan pencatatan waktu kehadiran karyawan pada tiap unit kerja
- b. Bertanggung jawab kepada manajer unit kerja
- c. Berhubungan langsung dengan fungsi personalia
- d. Melakukan pemeriksaan rutin terhadap print out finger print
- e. Memasukkan data dari print out finger print kedalam DGK
- f. Memasukkan data lembur karyawan kedalam DGK

Struktur organisasi yang memisahkan tanggungjawab fungsional secara tegas. Dalam sistem akuntansi gaji dan upah untuk pengendalian intern perlu memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Adapun fungsi yang harus dipisahkan adalah:

- a. Fungsi pembuatan daftar gaji dan upah harus terpisah dari fungsi pembayaran gaji dan upah yang dilakukan bagian ADM atau keuangan
- b. Fungsi pencatatan waktu hadir harus terpisah dari fungsi operasional bagian personalia.

Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya. Wewenang dan prosedur pencatatan yang dilakukan untuk memberikan perlindungan adalah:

- a. Setiap orang yang namanya tercantum dalam daftar gaji dan upah harus memiliki surat keputusan pengangkatan sebagai karyawan perusahaan yang ditandatangani oleh direktur.
- b. Setiap perubahan gaji dan upah karyawan karena perubahan pangkat, perubahan tarif gaji dan upah, tambahan keluarga harus didasarkan pada surat keputusan direktur keuangan.
- c. Setiap potongan atas gaji dan upah karyawan selain dari pajak penghasilan karyawan harus didasarkan surat potongan gaji dan upah yang diotorisasi oleh fungsi kepegawaian.
- d. Perintah lembur harus diotorisasi oleh kepala departemen karyawan yang bersangkutan.
- e. Daftar gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi personalia.
- f. Bukti kas keluar untuk pembayaran gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi akuntansi.
- g. Perubahan dalam catatan penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan daftar gaji dan upah karyawan.
- h. Tarif upah yang dicantumkan dalam kartu jam kerja diverifikasi ketelitiannya oleh fungsi akuntansi biaya.



Hal ini sejalan dengan penelitian relevan yang telah dilakukan oleh (Prasetya Andry & Zahroh, 2017) Dimana hasil dari penelitian menunjukkan terdapat penumpukan tugas pada fungsi personalia pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan serta karyawan yang belum sesuai dengan tanggung jawabnya, dimana tingkat pendidikan tidak sesuai dengan jabatan. (Prasetya Andry & Zahroh, 2017)

Sistem pengendalian intern dengan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan sangat berhubungan satu sama lain. Pengendalian intern dalam arti luas terdiri dari struktur organisasi, metode dan juga ukuran-ukuran yang dikoordinasi agar menjaga kekayaan (asset) suatu organisasi, mengecek keandalan serta ketelitian data akuntansi dan yang terakhir mendorong efisiensi dan mendorong agar dipatuhinya kebijakan-kebijakan manajemen.

Struktur organisasi yang terdapat pada PT. Maju Jang Jaya sudah menggambarkan fungsi masing-masing dengan cukup baik karena tidak ada perangkapan fungsi yang terjadi, namun bagian gaji dan upah dan pencatatan waktu yang menangani bagian gaji dan upah yang berada dibawah departemen kepegawaian tidak di tampilkan dengan jelas dalam struktur organisasi.

3.2 Sistem Otorisasi

Sebuah organisasi memerlukan sistem yang memisahkan pembagian wewenang untuk otorisasi kegiatan atau transaksi yang dilakukan. Berdasarkan penyajian data PT. Maju Jang Jaya dapat disimpulkan bahwa sistem otorisasi yang dilakukan sudah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan adanya otorisasi pihak yang memiliki wewenang untuk mengotorisasinya. Pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan PT. Maju Jang Jaya fungsi keuangan memiliki otorisasi dalam membuat perintah pembayaran gaji dimana tanpa adanya perintah pembayaran fungsi lainnya tidak boleh melakukan pembayaran dan direksi bertanggung jawab atas segala aktivitas yang terjadi pada kegiatan PT. Maju Jang Jaya dimana tanpa persetujuan sitemanejer tidak dapat dilaksanakan.

Hal ini sejalan dengan penelitian relevan yang telah dilakukan oleh (Yulia, 2017) Dimana hasil penelitian menunjukan bahwa PT. Semen Padang sudah melaksanakan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dengan baik dalam mendukung pengendalian intern gaji dan upah. Selain itu perusahaan juga sudah melakukan pencatatan, pengakuan dan pengungkapannya sesuai dengan PSAK No.24. Hal ini baik karena perusahaan mempekerjakan karyawan dari berbagai tingkatan dan memberikan imbalan atas jasa mereka berupa gaji dan upah sehingga perusahaan memiliki sistem akuntansi yang efektif. (Yulia, 2017)

Sistem akuntansi yang baik memperlihatkan dengan jelas setiap proses yang berlangsung di perusahaan. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang untuk menangani perhitungan gaji dan upah karyawan serta pembayarannya. Sistem akuntansi yang efektif juga penting untuk menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Sistem wewenang dan prosedur penggajian dan pengupahan pada perusahaan ini sudah baik. Dapat dilihat dari setiap transaksi yang berhubungan dengan gaji dan upah harus mendapat otorisasi dari bagian yang berwenang. Contoh: daftar gaji dan upah harus diotorisasi oleh bagian sumber daya manusia dan pembayaran gaji harus diotorisasi oleh bagian kas dan bank.

3.3 Praktik Yang Sehat

Sistem pengendalian intern yang baik dapat menunjang kinerja perusahaan yang baik. Dari penyajian data PT. Maju Jang Jaya, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian sudah cukup baik dalam pembuatan daftar gaji sudah diverifikasi kebenaran dan ketelitiannya oleh fungsi lainnya yaitu fungsi keuangan dan fungsi akuntansi. Direksi melakukan persetujuan terhadap dokumen pembayaran gaji, hal tersebut untuk memastikan kebenaran dan kesesuaian besaran gaji yang harus dibayarkan. Setiap karyawan menerima SPPG sebagai bukti penerimaan gaji sebelum bank mentransferkan gaji kepada rekening karyawan. SPPG berisikan rincian gaji karyawan sehingga karyawan yang bersangkutan mengetahui besaran tunjangan maupun potongan gaji.

Kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur kepegawaian yang diterapkan oleh perusahaan sangat mendukung terhadap pengendalian intern gaji dan upah. Salah satunya adalah bahwa setiap karyawan diangkat dan diberhentikan dan dipindah tugaskan melalui surat keputusan. Prosedur yang ada dalam perusahaan ini terdiri dari prosedur personalia, prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pembuatan daftar gaji dan upah, prosedur pembayaran gaji dan upah, dan proses pencatatan daftar gaji. serta setiap prosedur tersebut dilaksanakan oleh pihak yang berwenang.

Pengakuan, pengukuran serta pengungkapan biaya gaji dan upah pada perusahaan dilaksanakan setiap bulannya dengan perhitungan yang telah ditetapkan dan diungkapkan dalam laporan keuangan sebagai beban usaha.

3.4 Karyawan Yang Sesuai Dengan Tanggung Jawabnya

Perekrutan karyawan pada PT. Maju Jang Jaya dilakukan sesuai dengan kebijakan perusahaan yaitu menerima karyawan yang berasal dari daerah sekitar perusahaan. Sistem perekrutan ini menimbulkan karyawan mendapat jabatan tidak sesuai dengan latar pendidikannya. Karyawan mendapat kenaikan jabatan tergantung dengan lama pengabdianya, sehingga karyawan tidak terfokus pada satu jenis pekerjaan saja. Hal ini akan menimbulkan masalah terutama untuk perbaikan sistem yang ada karena dengan pengetahuan yang didapat secara otodidak perubahan dari sistem konvensional ke sistem yang lebih modern akan membutuhkan proses penyesuaian yang lama. Perekrutan tambahan tenaga ahli sangat diperlukan untuk mengisi posisi yang vital bagi perusahaan karena yang dibutuhkan saat seorang karyawan menduduki posisi yang vital adalah pengetahuan yang memadai.



Hasil analisis mengenai sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Maju Jang Jaya dan analisis pengendalian intern yang diterapkan pada PT. Maju Jang Jaya dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan pada PT. Maju Jang Jaya sudah mampu memiliki pengendalian intern yang sudah cukup baik. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Maju Jang Jaya dalam penerapannya didukung dengan adanya pengendalian intern berupa struktur organisasi, sistem otorisasi, praktik yang sehat dan karyawan yang sesuai dengan mutunya.

Namun dalam pengendalian intern berupa karyawan yang sesuai dengan mutunya perlu adanya perbaikan terutama dalam perekrutan karyawan, tingkat pendidikan pada pos-pos penting masih belum sesuai seperti posisi manajer yang diisi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan SD. Perbaikan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan juga diperlukan karena masih terdapat fungsi yang memiliki penumpukan tugas sehingga rawan terjadi kesalahan serta memiliki otorisasi ganda yang dapat menimbulkan penyelewengan. Salah satu perbaikan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan penambahan fungsi pembantu fungsi personalia yang memiliki penumpukan tugas dan wewenang ganda, penambahan fungsi pencatatan waktu tentunya akan memberikan pengendalian intern yang lebih baik didalam menjalankan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.

Hal ini sejalan dengan penelitian relevan (Lisa, 2015) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Hasjrat Abadi telah menerapkan dengan baik pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja berdasarkan PSAK No. 24. Sebaiknya manajemen perusahaan terus mengikuti perkembangan terbaru dari standar dan peraturan tentang imbalan kerja di Indonesia (Lisa, 2015)

Gaji dan upah merupakan biaya yang wajib dikeluarkan oleh perusahaan demi kelancaran berbagai aktivitas perusahaan serta harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar tidak terjadi penyelewengan di dalam penetapan dan pembayaran gaji serta upah kepada karyawan dan karyawan pelaksana, karena jika terjadi masalah di dalam pembayaran gaji dan upah dapat menimbulkan hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan. Untuk melaksanakan kegiatan penggajian dan pengupahan yang baik, diperlukan adanya sebuah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang harus dimiliki oleh perusahaan.

Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan tidak hanya mencakup prosedur pembayaran gaji kepada karyawan dan upah kepada karyawan pelaksana namun juga mencakup prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pencatatan waktu kerja, prosedur pembuatan daftar gaji dan upah, prosedur distribusi biaya gaji dan upah. Pembayaran gaji dan upah oleh perusahaan kepada karyawan dan karyawan pelaksana yang terlalu rendah berdasarkan kinerja, produktivitas, dan kontribusi terhadap yang perusahaan tinggi, maka hal seperti ini dapat membuat karyawan dan karyawan pelaksana tidak puas terhadap sistem penggajian dan pengupahan perusahaan sehingga enggan mempertahankan kinerja, produktivitas, kontribusinya yang baik untuk perusahaan. Penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang baik akan mendukung sistem pengendalian internal perusahaan menjadi baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, dapat diketahui sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan dalam pengendalian intern perusahaan sudah efektif. Pada PT. Maju Jang Jaya pengendalian intern pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan ditunjukkan dengan telah dimilikinya bentuk struktur organisasi yang baik dimana terdapat pembagian wewenang didalam perusahaan, rapat umum pemegang saham merupakan bagian tertinggi dalam perusahaan sebagai penentu arah perusahaan sementara dalam aktivitas harian direksi menjadi penganggung jawab tertinggi dan memiliki tugas dalam pengawasan serta pengesahan aktivitas dalam perusahaan. pembagian otoritas dengan pembentukan fungsi mempunyai tujuan agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan maupun wewenang.

REFERENCES

- Lisa, L. I. (2015). Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No.24 Tentang Imbalan Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 385-393.
- Mardi. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. (2015). *Sistem Akuntansi Informasi*. STIE YKPN.
- Nilasari, S. (2017). *Panduan Praktis Penyusun Pengajian & Benefit*. Ghalia Indonesia.
- Prasetya Andry, & Zahroh. (2017). *UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERN (Studi Kasus Pada PT Selecta Kota Batu)*. 43(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian : Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Pustaka Baru Press.
- Yulia, Y. (2017). Pengupahan Dalam Mendukung Pengendalian Intern Sesuai Dengan PSAK No . 24 (Studi Kasus PT . Semen Padang). *Jurnal Ekobistek*, 3(2), 42.