

SISTEM PENGENDALIAN INTERN ATAS PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA PT. CITRA MARGATAMA SURABAYA (CMS)

Yunia Widyastuti

Program Studi Akuntansi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Email : yuniawidyastuti21@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui apakah sistem pengendalian intern atas penggajian dan pengupahan pada PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) sudah berjalan dengan baik, serta untuk mengetahui apakah sistem penggajian dan pengupahan dari PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) sudah cukup efektif. Jenis dan metode yang digunakan deskriptif kualitatif yaitu, penelitian yang menitikberatkan pada pengujian dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Sedangkan untuk data sistem akuntansi penggajian dan pengupahan PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) diperoleh dengan melakukan wawancara, observasi sistem pengendalian intern, dan dokumentasi. Setelah dilakukan pengamatan, hasil analisis dan pengujian kepatuhan terhadap data menunjukkan bahwa sistem penggajian dan pembayaran tunjangan pegawai pada PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) telah berjalan dengan baik dengan adanya pemisahan wewenang antara bagian SDM dengan bagian keuangan dalam proses penggajian, dan pemberian tunjangan pegawai. Unsur-unsur sistem pengendalian yang baik sudah memadai, namun dalam hal prakteknya belum terlaksana sepenuhnya.

Keywords : Sistem Pengendalian Intern, Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

ABSTRACT

The purpose of writing this thesis is to determine whether the internal control system for payroll and wages at PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) has been running well, and to find out whether the payroll and remuneration system of PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) has been quite effective. The type and method used is descriptive qualitative, namely, research that focuses on testing using data in the form of words, sentences, schemes, and pictures. As for the payroll accounting system data and wages of PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) was obtained by conducting interviews, observing the internal control system, and documentation. After observing, the results of the analysis and testing of compliance with the data indicate that the payroll system and payment of employee

benefits at PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) has been running well with the separation of authority between the HR department and the finance department in the payroll process, and the provision of employee benefits. The elements of a good control system are adequate, but in practice it has not been fully implemented.

Keywords : Internal Control System, Payroll and Wage Accounting

Pendahuluan

Dalam setiap perusahaan, akuntansi memegang peranan penting, mengingat kemampuan akuntansi dapat memberikan data tentang dana suatu perusahaan. Penatausahaan perusahaan dilakukan oleh bagian administrasi dengan menyiapkan data-data yang didapat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengambil keputusan secara dinamis. Gaji dan upah merupakan kontra prestasi yang diberikan pemberi kerja kepada karyawan berkenaan dengan penggunaan tenaga kerja manusia pada kegiatan perusahaan. Sistem keuangan dalam sistem akuntansi dapat diartikan sebagai perusahaan teknik yang tak henti-hentinya untuk membentuk contoh yang layak, mulai dari jaminan upah dan tingkat gaji hingga penyebaran tingkat upah dan upah ini kepada spesialis yang bersangkutan.

Tingkat upah memiliki arti penting yang signifikan bagi karyawan sebagai orang mengingat fakta bahwa ukuran gaji mencerminkan ukuran nilai pekerjaan mereka di antara karyawan yang sebenarnya, keluarga mereka, dan masyarakat. Tingkat gaji total karyawan akan menentukan ukuran hidup mereka, dan gaji umum mereka menunjukkan status, rasa hormat, dan nilai mereka. Dengan demikian, jika karyawan melihat gaji yang mereka dapatkan tidak mencukupi, maka pelaksanaan pekerjaan, semangat, dan inspirasi mereka dapat berkurang. Kehadiran sistem akuntansi keuangan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan pengendalian intern perusahaan. Dengan asumsi sistem akuntansi keuangan yang dimiliki oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka pengendalian intern perusahaan juga dapat dilakukan dengan baik.

PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) adalah perusahaan jalan tol yang ruang lingkupnya tidak hanya melayani pengguna jalan Tol, tetapi juga telah menjawab kebutuhan pengguna jalan Tol sehari-hari di beberapa area yang bertempat di Waru-Juanda. Berdasarkan ruang lingkup yang cukup luas tersebut sistem penggajian dan pengupahan PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) berjalan dengan baik, maka sudah selayaknya perusahaan melakukan penerapan sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan yang baik pula, maka dari itu diperlukan untuk menaklukkan bahaya misrepresentasi terhadap sistem penggajian.

Rumusan Masalah

Berdasarkan kondisi perusahaan yang ada, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana sistem penggajian dan pengupahan pada PT. Citra Margatama

- Surabaya (CMS) ?
2. Bagaimana sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan pada PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) ?

Tujuan Penelitian

Tugas akhir adalah kegiatan penelitian yang menghasilkan karya ilmiah yang harus diambil mahasiswa sebagai bagian dari persyaratan program studi Akuntansi. Tujuan dari penyusunan penelitian adalah :

1. Pengalaman PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) dalam penerapan sistem penggajian dan pengupahan.
2. Untuk mengkaji seberapa baik sistem pengendalian intern PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) mendorong produktivitas karyawan dan perusahaan.

Manfaat Penelitian

Penelitian dari kajian ini diprediksi akan memberikan dampak positif di sejumlah bidang, antara lain:

1. Aspek Akademis
Pengetahuan yang dikumpulkan sejauh ini akan diterapkan dalam penelitian ini, serta memberikan dasar untuk penelitian masa depan di bidang ini. Penelitian ini juga berfungsi sebagai sumber pengetahuan dan pertimbangan untuk penelitian masa depan di bidang ini.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan
Sebagai bahan perbandingan bagi karya tulis lain dan sebagai salah satu bahan referensi lain yang membahas permasalahan yang serupa, khususnya di bidang sistem informasi akuntansi penggajian dan mungkin berguna bagi mereka yang ingin meneliti lebih lanjut.
3. Aspek Praktis
Sebagai bahan masukan dan analisis kinerja perusahaan dalam pengelolaan penggajian karyawan, sebagai faktor dalam pengembangan kebijakan perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Menurut Mulyadi (2016) definisi sistem pengendalian intern adalah menggaris bawahi tujuan yang harus dicapai, dan bukan pada komponen yang membentuk sistem kerja. Oleh karena itu, pengertian pengendalian intern di atas berlaku baik dalam perusahaan yang menggilir data secara fisik, dengan mesin akuntansi, atau dengan PC.

Dari pengertian sistem pengendalian intern yang diberikan, tercakup pula tujuan pengendalian intern itu sendiri yang menurut Mulyadi (2016:129) yaitu:

1. Menjaga keamanan harta milik suatu perusahaan
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
3. Mendorong efisiensi kerja atau operasional perusahaan
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Intern:

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

Sistem akuntansi penggajian (Mulyadi, 2016: 309) adalah suatu perkembangan langkah-langkah tindakan keuangan yang dibayarkan secara konsisten kepada pekerja secara konsisten yang difasilitasi sehingga dapat memberikan data seperti kapasitas, asosiasi, arsip, catatan dan laporan keuangan. Sistem akuntansi keuangan dalam perusahaan meliputi kapasitas staf, kapasitas uang, dan kapasitas akuntansi. Gaji adalah angsuran untuk pengurusan administrasi yang dilakukan oleh pekerja yang memiliki jabatan administrasi, pada umumnya tingkat upah dibayarkan secara konsisten. Sementara Upah dihitung sebagai uang tunai, dll yang dibayarkan untuk mengganti administrasi atau sebagai angsuran untuk pekerjaan yang telah digunakan untuk mencapai sesuatu, angsuran dapat ditentukan sebagai jumlah tetap untuk setiap pekerjaan yang telah selesai (gaji tugas atau upah borongan) atau secara mengejutkan cepat atau hari demi hari (gaji kerja) atau lebih sederhana, yang ditentukan tergantung pada ukuran pekerjaan yang diselesaikan.

Fungsi yang terkait dengan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah sebagai berikut (Mulyadi, 2016: 317) :

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

Dokumen dan Catatan yang Digunakan Dalam Sistem Penggajian dan Pengupahan:

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

Suatu sistem akuntansi perlu memenuhi unsur-unsur pengendalian intern (Mulyadi,2016), yaitu:

1. Bagian kepegawaian
2. Bagian pencatat waktu
3. Bagian gaji dan upah
4. Bagian utang
5. Bagian kasa
6. Bagian kartu gaji dan upah
7. Bagian jurnal, buku besar, dan laporan

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, khususnya untuk mengetahui sistem pengendalian intern atas penggajian dan pengupahan pada PT. Citra Margatama Surabaya (CMS). Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Citra Margatama Surabaya pada bagian manajemen dan staf perusahaan. Sedangkan sampel dalam penelitian yaitu rekapan dokumen pendukung penggajian dan pengupahan, daftar kehadiran karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah gambaran subjektif, yang digunakan untuk memutuskan pengaturan pengendalian intern gaji dan upah di Perusahaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari hasil wawancara dengan pihak yang bersangkutan, dan observasi. Sedangkan data sekunder yang digunakan diperoleh dari dokumen-dokumen, gambaran umum mengenai perusahaan, artikel, jurnal-jurnal, dan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif atau non statistik, dimana data-data yang berhasil dikumpulkan diolah dan kemudian dianalisis yang merupakan suatu cara atau langkah untuk mengolah data primer dan sekunder untuk memecahkan masalah penelitian, serta membandingkan data yang di peroleh dari perusahaan dengan teori yang digunakan.

Hasil dan Pembahasan Penelitian

Data Penelitian

PT. Citra Margatama Surabaya adalah perusahaan penyedia jasa dan layanan pada bidang Jalan Tol. Jumlah karyawan perusahaan PT. CMS di Surabaya berjumlah 220 orang dari semua Divisi berdasarkan kelompok pendidikan dan berdasarkan kelompok grade.

Rekapitulasi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Citra Margtama Surabaya dasarkelompok pendidikan.

Rekapitulasi SDM

Kategori	Jumlah
S2	5
S1	45
D3	15
SMA	82
Jumlah Total	147

Sumber : Data Intern Perusahaan.

Dengan jumlah personil yang cukup banyak, diperlukan adanya sistem penggajian yang baik agar kegiatan operasional dapat dilakukan dengan baik. Data yang akan diteliti mengenai sistem penggajian diantaranya prosedur penggajian, dokumen-dokumen yang digunakan, dan fungsi-fungsi terkait dengan membandingkan praktik di lapangan apakah sudah sesuai dengan teori-teori yang ada.

Hasil Penelitian

Sistem data akuntansi keuangan untuk sebagian besar perusahaan/asosiasi adalah sistem kerja, metodologi dan catatan atau struktur yang digunakan untuk memutuskan dengan tegas dan tepat berapa banyak gaji yang harus diperoleh setiap pekerja, berapa banyak gaji yang harus dipotong, misalnya untuk tugas pribadi karyawan, kredit karyawan pada perusahaan dan tunjangan untuk BPJS dan kelebihan gaji yang benar-benar dibayarkan kepada pekerja. Sistem data akuntansi keuangan direncanakan oleh manajemen untuk memperkenalkan data moneter untuk membantu perusahaan dan tanggung jawab moneter kepada pihak di luar perusahaan. Khusus untuk masalah ini, sistem kerjanya juga dimaksudkan untuk menangani pertukaran dan pembayaran keuangan, termasuk sistem ini digunakan oleh perusahaan untuk merekam catatan bergabung, mencatat pertukaran dalam buku harian, memposting ke catatan dan merencanakan ringkasan anggaran. Susunan kegiatan ini terdiri dari penyampaian informasi, penimbunan, penanganan, umur pelaporan, dan tindakan pengendalian. Mendapatkan gaji dan upah di PT. CMS adalah angsuran yang diberikan kepada karyawan sebagai gaji atas pekerjaan yang telah mereka capai untuk perusahaan.

Pengendalian Intern atas penggajian dan penguapahan pada PT. Citra Margatama Surabaya

1. Organisasi

Dalam struktur perusahaan PT. CMS adanya pembagian antar tiap bagian. Hal ini akan menyebabkan disiplin yang tinggi dan kualitas kinerja karyawan yang tidak mengecewakan pengguna jalan. Pelaksanaan tanggung jawab secara umum telah dilaksanakan dengan baik oleh PT. CMS. Pemisahan tugas di setiap bagian akan bekerja dengan mudah, sehingga karyawan dapat bekerja seperti yang ditunjukkan oleh posisi mereka.

2. Sistem Otorisasi

Dari segi pemisahan tugas, maka setiap kegiatan dalam pengaturan perkiraan

dan alokasi gaji dan upah harus mendapatkan persetujuan dari yang berwenang, yang berguna untuk menghindari transaksi yang salah dari apa yang harus diselesaikan. Misalnya dalam masalah gaji PT. CMS harus di otorisasi oleh bagian keuangan kemudian dibayarkan kepada karyawan yang bersangkutan. Setiap potongan atas gaji dan upah karyawan selain dari pajak penghasilan juga berasal dari asuransi tenaga kerja. Bukti kas keluar untuk pembayaran gaji dan upah di otorisasi oleh fungsi keuangan.

3. Prosedur Pencatatan

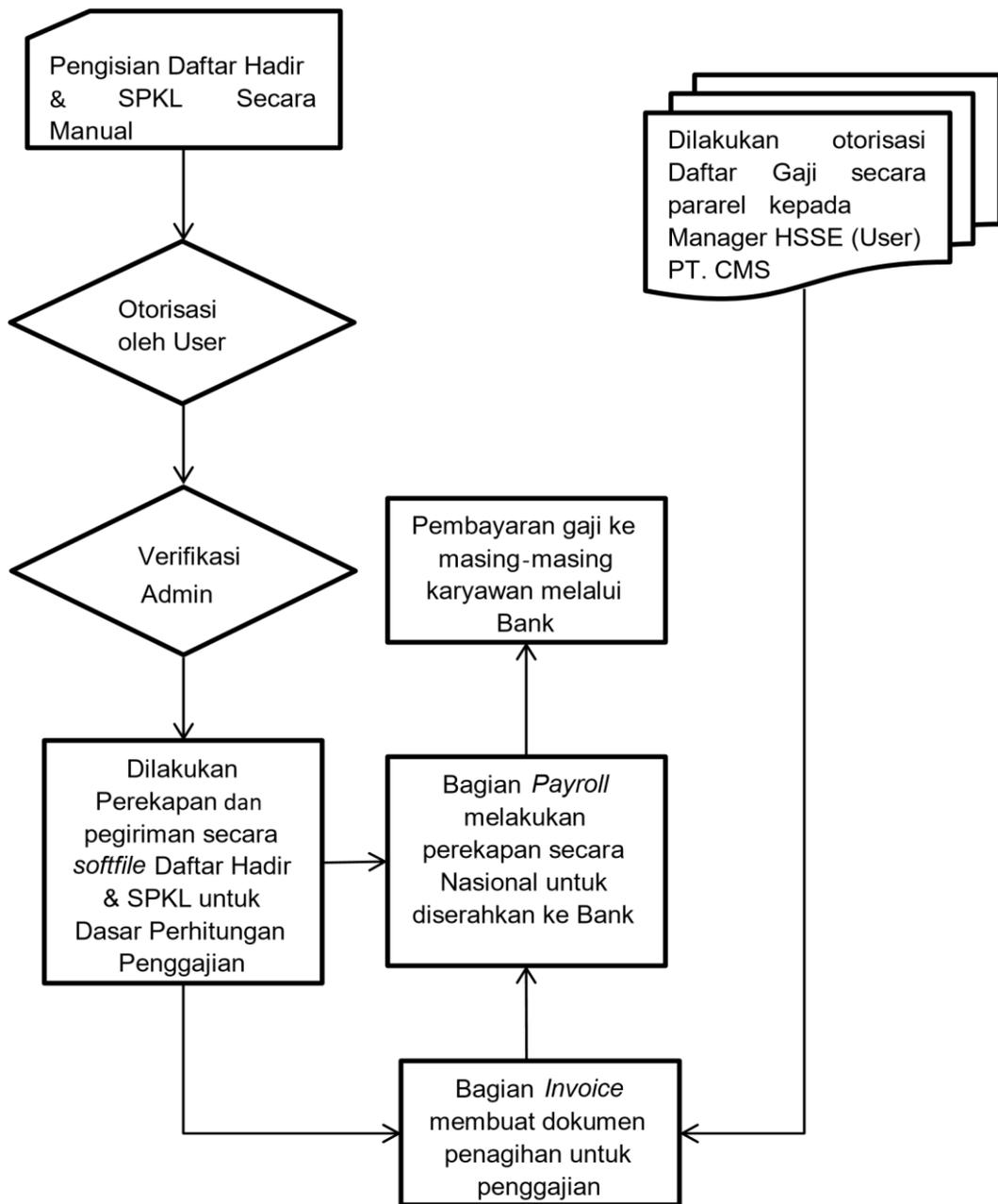
Hal terakhir adalah kebijakan dan prosedur kepegawaian PT. CMS telah membuat kebijakan yang bermanfaat bagi keberlangsungan perkembangan perusahaan dan kesejahteraan para karyawannya. Tentunya ini mendorong pengendalian intern yang efektif. Salah satu kebijakan yang ditetapkan perusahaan adalah kebijakan mengenai pengupahan dan penggajian. Antara lain perusahaan khususnya bagian akuntansi telah mencatat bahwa upah minimum yang diberikan oleh para karyawan sesuai dengan upah minimum regional (UMR).

4. Praktik yang Sehat

Perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan, serta pengalaman kerja mereka. Sehingga mereka dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Untuk situasi ini, karyawan yang diakui adalah mereka yang kualitasnya sesuai dengan kewajibannya dan lugas dalam bekerja. Untuk mendapatkan pekerja seperti ini, perusahaan menerapkan metode penerimaan karyawan yang layak. Setiap penerimaan, penempatan, mutasi maupun pemberhentian karyawan dibuatkan surat keputusan yang diputuskan dan ditanda tangani oleh Direksi.

Bagan alur sistem akuntansi penggajian dan pengupahan Pada PT. Citra Margatama Surabaya

Bagan alir (*flowchart*) sistem penggajian atau pengupahan pada PT. CMS dibandingkan dengan bagan alir (*flowchart*) menurut Mulyadi, pada bagan alir berikut lebih sederhana dan tidak kompleks. Berikut bentuk dari bagan alir (*flowchart*) pada PT. CMS :



Pembahasan

Sistem perusahaan mempunyai sistem penggajian yang berbeda-beda mungkin ada yang menggunakan sistem penggajian berdasarkan jam, harian, mingguan, dan bulanan, namun pada PT. Citra Margatama Surabaya ini menggunakan sistem penggajian berdasarkan bulanan. Pengupahan PT. Citra Margatama Surabaya dikendalikan oleh sistem upah bulanan. Gaji bulan ke bulan adalah gaji dalam satu bulan atau 30 hari. Gaji bulan ke bulan tergantung pada pernyataan dari Menteri Tenaga Kerja dan eksekusi mereka diarahkan dengan dukungan dari dua belah pihak. Semua tingkat pembayaran/upah karyawan akan dibayarkan setiap bulan pada tanggal 25. Jika tanggal tersebut jatuh pada hari

Minggu atau acara umum, maka gaji/upah akan diserahkan satu hari sebelumnya.

Besarnya gaji atau keuntungan mendasar yang diberikan oleh karyawan akan dinilai pada kesempatan tertentu. Ada kemungkinan bahwa besarnya keuntungan atau jabatan yang diberikan kepada karyawan akan berkurang. Hal ini karena wakil yang bersangkutan saat ini tidak memenuhi syarat untuk mendapatkannya. Dengan cara ini, selain mendapatkan imbalan pokok yang tetap, bila semua dikatakan selesai, setiap pekerja juga akan mendapatkan imbalan yang berbeda-beda dan dikurangi dengan upah-upah yang harus dibayar.

Sistem pengendalian intern atas gaji dan upah di PT. Citra Margatama Surabaya sampai saat ini sudah ada dan belum sepenuhnya memenuhi aturan. Hal ini terlihat dari pedoman-pedoman yang telah dibuat oleh perusahaan, identifikasi dengan pengendalian intern atas sistem penggajian dan pengupahan yang sesuai dengan gagasan, namun masih terdapat beberapa kekurangan dalam sistem tersebut yang ditunjukkan dengan komponen pengendalian yang baik yaitu tidak dicantumkan secara rinci dan jelas *job description*.

Kekurangan sistem pengendalian orang dalam atas sistem gaji dan upah di PT. Citra Margatama Surabaya yang belum berjalan secara ideal berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga cenderung diduga bahwa komponen sistem pengendalian yang layak pada PT. Citra Margatama Surabaya memuaskan, namun secara praktis belum sesuai dengan bentuknya.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Sistem penggajian dan pengupahan tunjangan pegawai yang diterapkan pada PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) telah memisahkan wewenang antara bagian SDM dan bagian keuangan dalam proses penggajian dan pengupahan pegawai. Telah dilakukan pula pencatatan dan perhitungan sehingga tidak ada kesalahan dalam pemberian gaji dan upah.
2. Pengendalian intern yang telah berjalan belum dapat dikatakan maksimal dan baik. Pada organisasi masih terdapat beberapa bagian yang merangkap tugas dan tidak adanya pemisahan wewenang secara tegas. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan sudah berjalan baik sesuai dengan aturan yang dapat memberikan kesejahteraan karyawan dan kemajuan perusahaan. Untuk praktik yang sehat pada perusahaan masih kurang karena tidak adanya pengawasan dalam hal daftar hadir karyawan, tidak diinfokan untuk perhitungan potongan pajak penghasilan kepada karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya kekurangan tersebut dapat memperlambat kerja untuk kemajuan perusahaan.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Adanya sanksi yang tegas berupa peringatan dan pemotongan gaji atas karyawan yang tidak hadir saat jadwal bertugas.
2. Perusahaan sebaiknya memisahkan tugas masing-masing jabatan secara tegas, untuk menghindari kecurangan karyawan karena berada pada fungsi yang sama.
3. Sebaiknya perhitungan pajak terhadap karyawan diketahui oleh karyawan yang

dicantuk pada kartu penghasilan karyawan, dan adanya pengawasan terhadap mesin pencatat waktu (*finger print*) agar data hadir karyawan yang diperoleh akurat kebenarannya.

4. Agar pengendalian intern didalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif, sebaiknya penerapan sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan diterapkan dengan baik, tidak adanya perangkapan tugas antara pembuat daftar gaji dan pembayar gaji, daftar upah yang diotorisasi oleh fungsi kepegawaian, serta adanya transparansi terhadap perhitungan pajak karyawan dan lebih ditingkatkannya pengawasan terhadap kartu jam hadir karyawan.

Daftar Pustaka

- Arkham, Yogi Riza Shofi. 2015. *Analisis Sistem Pengendalian Intern penggajian dan Pengupahan Karyawan pada PG. Kreet Baru Malang*. Malang.
- James. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lumanaw, K.R., dan Tinangon, J. 2016. *Evaluasi penerapan sistem informasi akuntansi penggajian untuk pengendalian intern pada PT. BPR Bitung Mapan Lestari di Kota Bitung*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 4, No. 2, 224-235.
- Mulyadi. 1989. *Sistem Akuntansi*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – YKPN.
- _____. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sumber Pencarian Internet :
- www.cms.co.id
- <http://id.citramarga.com/tentang-kami/profil-investasi-cmnp/entitas-anak-langsung/pt-citra-margatama-surabaya/>