



ANALISIS EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL ATAS SISTEM PENGGAJIAN PADA PT GF CULINARY

Marcella Lucia Chandra

(Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Ari Hadi Prasetyo, Drs., M.M.

(Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

ABSTRAK

Marcella Lucia Chandra / 36110235 / 2015/ Analisis Efektifitas Pengendalian Internal Atas Sistem Penggajian Pada PT GF Culinary/ Ari Hadi Prasetyo, Drs., M.M., M.Ak.

Pengendalian internal atas sistem penggajian pada PT GF Culinary sudah dapat menjaga dan melindungi kekayaan perusahaan. Meskipun dalam prakteknya masih terdapat beberapa kelemahan seperti tidak adanya pemisahan terhadap fungsi jurnal dan kartu biaya, tidak adanya prosedur dan otorisasi atas penyelesaian masalah penggajian, serta ketidakefisienan waktu dalam prosedur penggajian yang diterapkan.

Sistem adalah suatu kerangka dari prosedur – prosedur yang saling berhubungan yang disusun sesuai dengan satu skema yang menyeluruh untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dalam perusahaan. Sistem pengendalian internal adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva , menghasilkan informasi yang akurat , dapat dipercaya , memperbaiki efisiensi , dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen.

Dalam penelitian ini , penulis menggunakan metode deskriptif untuk menganalisa pengendalian internal pada PT GF Culinary. Penulis membagikan kuesioner untuk memperoleh data , kemudian penulis menggunakan alat ukur berupa persentase untuk menganalisis data yang dikumpulkan.

Berdasarkan analisis atas sistem penggajian pada PT GF Culinary menunjukkan skor sebesar 80% dan evaluasi pengendalian internal PT GF Culinary menunjukan skor sebesar 82,14% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian pada PT GF Culinary cukup memadai dan pengendalian internal atas sistem penggajian PT GF Culinary cukup efektif.

Saran yang diberikan penulis atas hasil dari penelitian ini adalah sebaiknya PT GF Culinary menggunakan sistem terkomputerisasi untuk sistem penggajiannya serta memiliki prosedur dan ketentuan yang tertulis untuk mengatasi masalah yang terjadi dalam penggajian. Selain itu PT GF Cuinary sebaiknya melakukan pengawasan terhadap proses penggajian yang dilakukan setiap bagian di perusahaan.

Kata Kunci : Sistem Penggajian , Pengendalian Internal , Pemisahan Tugas , Otorisasi

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



ABSTRACT

Marcella Lucia Chandra / 36110235 / 2015 / Analysis of effectiveness of internal control over payroll system at PT GF Culinary/ Ari Hadi Prasetyo, Drs., M.M., M.Ak.

Internal control of payroll system at PT GF Culinary are able to maintain and protect company assets. Although in practice there are still have some weaknesses such as the lack of separation of the functions of the journal and card fees, the absence of authorization procedures and on completion of payroll issues, as well as inefficiency of time in payroll procedures are applied.

System is a framework of procedures that are related and composed by a complete scheme for implementing actions or main functions in the company. Internal control system is the plan organization and method used to preserve assets , providing accurate information , reliable , improve efficiency , and to encourage compliance with management policies.

In this research , author used descriptive method to analyze the internal control at PT GF Culinary. Author handed out questionnaires to obtain data, the author uses the measuring instrument in the form of percentage to analyze the collected data.

Based on the analysis of the payroll system at PT GF Culinary showed a score of 80% and evaluation of internal controls at PT GF Culinary showed a score of 82,14% can thus be concluded that payroll system at PT GF Culinary fairly sufficient and internal control over payroll system PT GF Culinary quite effective.

The advice given by the author on the results of this study are preferably PT GF Culinary uses computerized system to the payroll system as well as having written procedures and conditions to overcome the problems that occur in the payroll. Besides PT GF Culinary should supervise the payroll process conducted every part of the company.

Keywords : Payroll System , Internal Control , Segregation of Duties , Authorization

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pemberian gaji terhadap karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan karena dengan gaji yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan.

Para karyawan sangat sensitif terhadap adanya kesalahan dan ketidakwajaran dalam hal gaji. Kesalahan dan ketidaktepatan penggajian yang terlalu besar akan menyebabkan kerugian. Penggajian pada perusahaan merupakan hal yang tidak mudah dilakukan apabila tidak memperhatikan aturan-aturan yang ada dengan baik, dibutuhkan ketelitian pada saat menentukan gaji yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.

Peranan sistem dan prosedur akuntansi berpengaruh terhadap penyajian informasi sehingga memudahkan perusahaan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Sistem penggajian dan pengupahan harus didesain untuk memenuhi peraturan pemerintah dan kebutuhan informasi pihak

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilakukan pengujian terhadap seluruh bagian perusahaan untuk memastikan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian.
a. Pengujian hanya untuk keperluan penelitian, penitipan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengujian tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



manajemen. Oleh sebab itu, diperlukan sistem informasi akuntansi yang memadai terhadap gaji sehingga dapat diperoleh informasi tentang gaji dan upah yang akurat.

Sistem akuntansi penggajian mencakup hal-hal yang berhubungan dengan masalah penggajian karyawan, di antaranya adalah penggolongan sistem akuntansi penggajian, fungsi-fungsi yang terkait, jaringan prosedur yang membentuk sistem dan dokumen-dokumen yang digunakan dalam proses penggajian. Sistem akuntansi penggajian karyawan dapat juga memperkecil adanya penyelewengan atau kesalahan yang terjadi dalam perusahaan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, dengan kata lain sistem akuntansi penggajian karyawan dapat berfungsi sebagai kontrol dalam kegiatan perusahaan.

Sistem akuntansi yang tidak diorganisir perusahaan dengan baik dapat menimbulkan suatu gejala-gejala merugikan, misalnya terjadi pembayaran yang fiktif atau pengalokasian biaya tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Suatu pengendalian internal yang memadai terhadap gaji dan upah tentunya akan sangat dibutuhkan untuk mempermudah pengawasan terhadap sistem tersebut.

Dengan adanya sistem akuntansi penggajian yang baik merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan pengendalian intern perusahaan. Kaitan sistem akuntansi penggajian dengan pengendalian intern sangatlah erat satu sama lain, karena suatu bagian akan terkontrol oleh bagian lain melalui laporan yang sampai kepada pihak manajemen, serta dengan adanya pengendalian intern akan teragaknya kekayaan milik perusahaan dengan baik dan keakuratan data akuntansi dapat terkendali dan dijamin informasi bagi manajemen dalam mengelola perusahaannya, sehingga pembayaran gaji dapat berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan prosedur yang sudah ada, serta sistem akuntansi yang baik nantinya akan dapat menghasilkan sistem pengendalian intern perusahaan yang efektif.

Suatu sistem pengendalian intern dikatakan memadai jika dengan diterapkannya sistem tersebut semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan tersebut adalah pengamanan atau menjaga aktiva yang dimiliki, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, menjamin adanya efisiensi dalam operasional, serta menjaga agar tidak terjadi penyimpangan dari kebijakan yang telah ditetapkan, dengan demikian dapat dilihat bahwa sistem pengendalian intern mempunyai peranan yang penting sekali bagi perusahaan.

Di dalam kegiatan operasi perusahaan yang sedang berlangsung saat ini terdapat beberapa keadaan yang tidak sesuai dengan efektivitas sistem pengendalian intern menyangkut prosedur penggajian dan pengupahan, seperti adanya perangkapan tugas dan tanggung jawab dibagian penggajian, ketidakakuratan jumlah pembayaran gaji karyawan, praktik kerja lembur yang fiktif, kurang lengkapnya dokumen yang digunakan, dan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh karyawan yang tidak bertanggung jawab.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem informasi akuntansi penggajian adalah PT GF Culinary. PT GF Culinary merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *food&beverage*. PT GF Culinary memiliki berbagai anak perusahaan dengan berbagai merk restoran seperti *Fish&co*, *Song Fa Bak*, *Teh*, *Marutama Ramen*, *Sticky*, *Altitude*, *Chicken&Egg*, dan *Tajima Yakiniku* yang tersebar di berbagai kota di Indonesia.

Sampai saat ini PT GF Culinary masih menggunakan beberapa cara yang masih manual dan sederhana dalam sistem penggajiannya. Hal ini tentu akan mempengaruhi tingkat efektivitas pengendalian internal sistem penggajian pada PT GF Culinary dan menciptakan kelemahan dalam sistem penggajian tersebut. Pengendalian internal yang lemah tentunya akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Sistem penggajian yang baik terdiri dari kelengkapan dokumen yang digunakan, prosedur yang tepat dan tentunya diatur dengan baik oleh fungsi-fungsi terkait.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Copyright © 2015 IBIKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Sistem Informasi Akuntansi

Menurut, Jogiyanto (2000:49) dalam Ratnaningsih (2014), sistem informasi akuntansi merupakan gabungan dari manusia dan sumber daya lainnya yang bertanggungjawab dalam menyediakan informasi keuangan serta informasi yang diperoleh melalui pengumpulan dan pengolahan data transaksi dalam suatu organisasi.

Gaji

Menurut Mulyadi (2008: 373) , gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer.

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Mulyadi (2008: 17) mengemukakan bahwa sistem akuntansi gaji dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji karyawan dan pembayarannya, perancangan sistem akuntansi penggajian dan pembayahan ini harus dapat menjamin validitas, otorisasi kelengkapan, klasifikasi penilaian, ketepatan waktu dan ketepatan posting serta ikhtisar dari setiap transaksi penggajian dan pengupahan.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal menurut Mulyadi (2008: 163) adalah, suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan seperti kendala pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi.

Kerangka Pemikiran

Pengendalian internal dapat dapat berjalan dengan efektif apabila memiliki sistem yang dapat mengolah data dan kemudian menghasilkan informasi yang berguna bagi perusahaan. Prosedur sistem penggajian yang memadai menjadikan akuntan perusahaan dapat menyediakan informasi keuangan bagi setiap tingkatan manajemen, para pemilik atau pemegang saham, kreditur dan para pemakai laporan keuangan (stakeholder) lain yang dijadikan dasar pengambilan keputusan ekonomi.

Unsur-unsur pengendalian internal terhadap sistem penggajian diperlukan agar pengendalian internal dalam sebuah perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Untuk menilai apakah efektivitas pengendalian internal atas sistem penggajian tersebut sudah tercapai atau belum, maka perlu dilakukan evaluasi pengendalian internal terhadap sistem penggajian perusahaan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang diteliti adalah prosedur sistem penggajian yang diterapkan PT. GF Culinary. Data dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner dan diisi oleh responden. Responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan pusat PT. GF Culinary.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian lapangan (field research), yaitu dengan observasi, wawancara, dokumentasi, dan membagikan kuisisioner.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Purposive Sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau tujuan tertentu. (Juanda, 2009) Dalam penelitian ini, sampel

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



yang digunakan adalah seluruh karyawan kantor pusat bagian personalia, akuntansi, dan keuangan PT. GF Culinary.

Penulis mengukur tingkat memadai sebuah sistem dan prosedur penggajian dengan presentase yang merupakan hasil jawaban dari kuisioner. Presentase didapat dengan menggunakan rumus menurut Husein Umar (1997 : 134) yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah Jawaban Ya}}{\text{Total Pertanyaan}} \times 100\%$$

Penulis akan mengkategorikan dalam penilaian sangat memadai, memadai, cukup memadai, dan tidak memadai menurut Teguh Pudjo Mulyono (1999: 104), yaitu :

- (5) Sangat Memadai bila “ya” : 95% - 100%
- (4) Memadai bila “ya” : 86% - 94%
- (3) Cukup Memadai bila “ya” : 63% - 85%
- (2) Tidak Memadai bila “ya” : dibawah 63%

Penulis mengukur tingkat efektivitas sebuah sistem dan prosedur penggajian dengan presentase yang merupakan hasil jawaban dari kuisioner. Presentase didapat dengan menggunakan rumus menurut Husein Umar (1997 : 134) yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah Jawaban Ya}}{\text{Total Pertanyaan}} \times 100\%$$

Penulis akan mengkategorikan dalam penilaian sangat efektif, efektif, cukup efektif, dan tidak efektif menurut Teguh Pudjo Mulyono (1999: 104), yaitu :

- (5) Sangat Efektif bila “ya” : 95% - 100%
- (4) Efektif bila “ya” : 86% - 94%
- (3) Cukup Efektif bila “ya” : 63% - 85%
- (2) Tidak Efektif bila “ya” : dibawah 63%

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil jumlah jawaban “ya” dari pertanyaan kuisioner maka dapat diketahui bahwa perhitungan tingkat presentase pertanyaan kuisioner sebagai berikut :

$$48 + 12 = 60$$

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Instytut-Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



$$= \frac{48}{60} \times 100\% = 80\%$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian karyawan yang diterapkan PT GF Culinary cukup memadai yaitu sebesar 80%.

Tabel 4.1

Rekapitulasi Kuisisioner Sistem Penggajian

No	Indikator	Ya	Tidak	Presentase
1.	Prosedur Penggajian	12	6	66,67 %
2.	Fungsi Terkait	12	6	66,67 %
3.	Dokumen Terkait	24		100 %
	Jumlah	48	12	

Dari hasil kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan PT GF Culinary diperoleh informasi atas pertanyaan – pertanyaan tersebut, sebagai berikut :

a. PT GF Culinary menunjukkan skor 66,67% berdasarkan prosedur penggajiannya. Skor tersebut menunjukkan bahwa sistem penggajian PT GF Culinary berdasarkan prosedurnya tergolong cukup memadai. Hal ini dikarenakan :

- 1) Waktu yang dibutuhkan dalam membuat daftar gaji masih relatif kurang cepat karena sistem yang digunakan masih manual dan daftar hadir karyawan yang diberikan oleh fungsi pencatat waktu sering terlambat. Hal ini dikarenakan kartu hadir karyawan dibuat dan direkap perbulan. (Lihat table 4.1)
- 2) Dalam proses membuat bukti kas keluar, bagian akuntansi memerlukan waktu yang relatif lama karena data daftar gaji karyawan yang sering terlambat diberikan oleh fungsi pembuat daftar gaji. (Lihat tabel 4.1)
- 3) Bagian pembayaran gaji karyawan memerlukan waktu yang relatif lama dalam proses pembayaran gaji karena proses tersebut dilakukan secara manual. Bagian pembayaran gaji harus mencairkan dana ke pihak bank dan kemudian mentransfer satu persatu kepada karyawan berikut dengan proses pengarsipan dokumen lainnya seperti bukti kas keluar, daftar gaji, rekap daftar gaji, dan surat pernyataan gaji. (Lihat tabel 4.1)

b. Berdasarkan fungsi yang terkait, sistem penggajian PT GF Culinary memiliki skor 66.67%. Skor tersebut menunjukkan bahwa sistem penggajian PT GF Culinary berdasarkan fungsi yang terkait tergolong cukup memadai. Hal ini dikarenakan :

- 1) Bagian personalia tidak memiliki prosedur tertulis untuk menangani masalah mengenai perhitungan gaji yang telah dibayarkan kepada karyawan. Seharusnya bagian personalia memiliki prosedur tertulis sehingga langkah yang akan diambil untuk menangani masalah tersebut menjadi jelas. (Lihat tabel 4.1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2) Bagian akuntansi tidak meminta otorisasi kepada pejabat yang berwenang dalam meralat jumlah bukti kas keluar untuk menangani kesalahan dalam pembayaran gaji karyawan. (Lihat tabel 4.1)

3) Bagian keuangan tidak melakukan verifikasi kepada fungsi pembuat daftar gaji atas kebenaran jumlah dana yang akan dicairkan untuk meralat kesalahan yang terjadi dalam pembayaran gaji sebelumnya. (Lihat tabel 4.1)

Sistem penggajian PT GF Culinary memiliki skor 100% berdasarkan dokumen yang terkait. Skor tersebut menunjukkan bahwa sistem penggajian PT GF Culinary berdasarkan dokumen yang terkait sangat memadai. Hal ini ditunjukkan dengan :

1) Setiap dokumen yang berkaitan dengan penggajian perusahaan dirancang sedemikian rupa sehingga bisa digunakan secara efisien, dan karena telah dirancang secara efisien maka setiap salinan dokumen yang ada memang diperlukan.

2) Laporan penggajian dapat disusun dengan mudah karena memiliki salinan dokumen -dokumen penggajian yang diperlukan sebagai informasi dalam pembuatan laporan.

3) Dokumen yang berkaitan dengan penggajian pada PT GF Culinary selalu diperbaharui agar informasi yang dihasilkan andal dan lebih akurat.

Tujuan penulis membagikan kuisisioner mengenai pengendalian internal atas sistem penggajian karyawan PT GF Culinary adalah penulis ingin mengetahui apakah pengendalian internal atas sistem penggajian yang diterapkan PT GF Culinary sudah dapat mencegah terjadinya kecurangan dalam perusahaan. Diketahui bahwa perhitungan tingkat presentase pertanyaan kuisisioner sebagai berikut:

$$69 + 15 = 84$$

$$69 \times 100\%$$

$$84$$

$$82,14 \%$$

Tabel 4.2

Rekapitulasi Kuisisioner Sistem Pengendalian Internal

No	Indikator	Ya	Tidak	Presentase
1.	Organisasi	29		100 %
2.	Sistem Otorisasi dan Prosedur	29	8	78,38 %
3.	Praktik Yang Sehat	11	7	61,11%
	Jumlah	69	15	

Dari hasil kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan PT GF Culinary diperoleh informasi sebagai berikut

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mencantumkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



a. PT GF Culinary memiliki skor sebesar 100 % berdasarkan struktur organisasinya. Skor tersebut menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal PT GF Culinary berdasarkan struktur organisasinya tergolong sangat efektif. Hal ini ditunjukkan dengan :

- 1) Dalam menjalankan proses penggajian PT GF Culinary telah menetapkan tanggung jawab dan pendelegasian wewenang untuk mempermudah proses penggajian.
- 2) Struktur organisasi perusahaan juga telah mencerminkan garis tanggung jawab dan wewenang yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 3) PT GF Culinary juga telah menetapkan pemisahan tugas antara fungsi perekrutan, fungsi pencatatan waktu, fungsi pembuatan daftar gaji, fungsi pembuat bukti kas keluar, dan fungsi pembayaran gaji.

b. Berdasarkan sistem otorisasi dan prosedur penggajian PT GF Culinary memiliki skor 78,38%. Skor tersebut menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal PT GF Culinary berdasarkan sistem otorisasi dan prosedurnya tergolong cukup efektif. Hal ini dikarenakan :

- 1) Setiap karyawan yang bekerja di PT GF Culinary tidak memiliki surat pengangkatan sebagai karyawan perusahaan yang ditanda tangani oleh pejabat yang berwenang. Hal ini menyebabkan golongan gaji karyawan menjadi tidak jelas. (Lihat tabel 4.2)
- 2) Bagian akuntansi memiliki otorisasi atas prosedur pembuatan bukti kas keluar dan mendistribusikannya ke fungsi pembayaran gaji. Dalam hal pembuatan bukti kas keluar dan pencatatan nomor cek pada register bukti kas keluar ditangani oleh bagian utang pada akuntansi. Namun dokumen rekap daftar gaji karyawan tidak dicatat ke dalam kartu biaya oleh bagian kartu biaya. Rekap daftar gaji dicatat ke dalam kartu biaya oleh bagian jurnal yang juga merangkap tugas untuk mencatat biaya gaji yang dibayarkan ke dalam jurnal umum. Bagian akuntansi memiliki dokumen yang dibutuhkan untuk prosedur penggajian secara lengkap. (Lihat tabel 4.2)

c. PT GF Culinary memiliki skor sebesar 61,11% berdasarkan praktik yang sehat. Skor tersebut menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal PT GF Culinary berdasarkan praktik yang sehat tergolong tidak efektif. Hal ini ditunjukkan dengan :

- 1) Proses pencatatan jam kerja oleh karyawan tidak diawasi oleh fungsi pencatatan waktu. Hal ini akan menyebabkan adanya kemungkinan untuk terjadi kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. (Lihat tabel 4.2)
- 2) Dalam pembuatan bukti kas keluar, bagian akuntansi menggunakan dokumen daftar gaji yang telah dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji. Daftar gaji tersebut langsung dicatat oleh fungsi pembuat bukti kas keluar tanpa diverifikasi kebenaran dan ketelitiannya sehingga informasi yang dihasilkan atas bukti kas keluar tersebut kurang andal. (Lihat tabel 4.2)
- 3) Dalam pembuatan cek, fungsi pembayaran gaji tidak melakukan pengecekan ulang terhadap dokumen kebenaran jumlah dana tersebut. Hal ini dapat merugikan perusahaan karena jumlah gaji yang dibayarkan tidak dapat dipastikan keakuratannya. (Lihat tabel 4.2)
- 4) Fungsi pembayaran gaji pada PT GF Culinary tidak melakukan pengecekan ulang terhadap dana kasbon yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini memungkinkan terjadinya kecurangan oleh karyawan dalam memanfaatkan fasilitas kasbon yang dapat merugikan perusahaan. (Lihat tabel 4.2)

Setelah penulis melakukan penelitian di PT GF Culinary, penulis menemukan temuan yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.



1. Sistem dan prosedur penggajian yang diterapkan pada PT GF Culinary menunjukkan skor 80%. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian pada PT GF Culinary cukup memadai dan masih memiliki kelemahan seperti :

a. Karena sistem penggajian yang diterapkan PT GF Culinary masih dilakukan secara manual sehingga waktu yang dibutuhkan relatif lama. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam melakukan proses pengolahan data karena masih harus dihitung satu persatu sesuai dengan rumus yang ditetapkan.

b. Sistem penggajian yang diterapkan pada bagian keuangan juga memiliki kelemahan seperti tidak dilakukannya verifikasi atas kebenaran ralat atas jumlah gaji yang dibayarkan kepada karyawan sehingga informasi yang dihasilkan atas ralat tersebut kurang andal.

c. PT GF Culinary bagian personalia tidak memiliki prosedur tertulis untuk menangani permasalahan mengenai kesalahan dalam jumlah pembayaran gaji sehingga otorisasi untuk menangani proses tersebut juga tidak jelas. Hal ini akan menyebabkan kemungkinan atas tindak kecurangan karyawan menjadi lebih besar.

2. Pengendalian internal atas sistem penggajian pada PT GF Culinary menunjukkan skor 82,14%. Hal ini menunjukkan bahwa sistem dan prosedur penggajian pada PT GF Culinary cukup efektif dan masih memiliki kelemahan seperti :

a. PT GF Culinary bagian pencatat waktu tidak melakukan pengawasan pada proses pencatatan waktu kehadiran karyawan. Hal ini akan membuka peluang karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut untuk melakukan kecurangan atas jam kerja contohnya; karyawan yang terlambat tetap mencatat kehadiran tepat waktu dan jam lembur yang fiktif.

b. Setiap karyawan yang bekerja di PT GF Culinary tidak memiliki surat pengangkatan karyawan yang ditanda tangani oleh pejabat yang berwenang sehingga penggolongan atas gaji karyawan tidak mempunyai standar yang jelas. Hal ini berpotensi menyebabkan ketidakseimbangan gaji antar karyawan yang mempunyai posisi sama dan menimbulkan kecemburuan.

c. Bagian akuntansi dan keuangan pada PT GF Culinary tidak melakukan perhitungan ulang untuk mengecek jumlah gaji yang akan dituliskan di bukti kas keluar, sehingga berpotensi menyebabkan kesalahan pada jumlah pembayaran gaji yang akan merugikan perusahaan dan akan berpengaruh terhadap keandalan laporan keuangan perusahaan.

d. Fungsi jurnal pada PT GF Culinary melakukan perangkapan tugas yaitu dalam pencatatan bukti kas keluar ke dalam kartu biaya dan pencatatan jurnal umum saat pembayaran gaji. Hal ini seharusnya dilakukan oleh fungsi yang terpisah karena tugas yang dilakukan terlalu banyak sehingga memungkinkan terjadinya kemungkinan kesalahan dalam pencatatan data.

e. Penairan cek atas gaji dan dana kasbon yang dilakukan oleh fungsi pembayaran gaji pada PT GF Culinary tidak dilakukan pengecekan ulang dan verifikasi atas kebenarannya. Hal ini berpotensi menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pembayaran gaji dan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan untuk kepentingan pribadi yang akan merugikan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah penulis melakukan penelitian pada PT GF Culinary, maka penulis dapat memberikan kesimpulan antara lain :

1. Sistem dan prosedur penggajian pada PT GF Culinary cukup memadai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Insitut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian pada PT GF Culinary cukup efektif

Setelah menarik kesimpulan, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan perbaikan sehingga dapat meningkatkan pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian karyawan pada PT GF Culinary. Saran – saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk sistem penggajian yang diterapkan PT GF Culinary :

Perusahaan sebaiknya mengganti sistem penggajian yang dilakukan secara manual menjadi sistem yang terkomputerisasi, sehingga dalam proses penggajian bisa dilakukan dengan waktu yang relatif lebih cepat , dapat menjaga data perusahaan agar tidak sembarangan diakses oleh pihak yang tidak berwenang , dan memiliki prosedur dan otorisasi yang jelas serta tertulis sebagai standar untuk penyelesaian masalah yang berkaitan dengan penggajian sehingga dapat meminimalisasi masalah dan tindak kecurangan di kemudian hari.

2. Untuk pengendalian internal atas sistem penggajian yang diterapkan PT GF Culinary:

a. Sebaiknya diadakan surat pengangkatan karyawan sehingga penggolongan jabatan dan gaji karyawan bisa ditetapkan dengan jelas. Hal ini berguna untuk mengurangi potensi penyalahgunaan wewenang yang bisa menyebabkan ketidakseimbangan gaji antar karyawan berposisi sama namun memiliki pendapatan berbeda sehingga permasalahan internal antar karyawan dapat diminimalisasi.

b. Sebaiknya dalam proses pencatatan waktu hadir dan pulang karyawan diawasi oleh fungsi pencatat waktu agar dapat menghindari terjadinya kecurangan atas jam kerja karyawan. Hal ini berguna untuk menjaga keandalan atas informasi daftar gaji yang dibuat dan berguna untuk menjaga produktivitas karyawan yang bekerja pada PT GF Culinary.

c. Sebaiknya dalam proses membuat bukti kas keluar, daftar gaji dihitung ulang kebenarannya dan diteliti terlebih dahulu agar informasi yang dihasilkan lebih akurat dan dapat meminimalisasi kesalahan yang terjadi dalam proses pembayaran gaji.

d. Sebaiknya saat proses pencairan dana kasbon dilakukan pengecekan ulang kepada pihak terkait, apakah syarat dan ketentuan yang berlaku sudah sesuai dengan kebijakan perusahaan dan jumlah dana yang dicairkan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan bersangkutan. Hal ini berguna untuk meminimalisasi terjadinya kecurangan maupun kesalahan pencatatan yang berpotensi muncul dikemudian hari dan dapat merugikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Bodnar, George H. Dan Hopwood, William S. (2010), *Accounting Information System (9th edition)*. Prentice Hall, New Jersey.

Cooper, Donald R. Dan Pamela, Schindler (2003). *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan oleh Ellen Gunawan dan Imam Nurmawan. Jakarta: Erlangga

Hall, James (2011), *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi Empat, Jakarta: Salemba Empat.

Jogiyanto (2009), *Analisis dan Desain*. Andi. Yogyakarta.



Krismiaji (2010), *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UPP-STIM YKPN.

Muljono, Teguh Pudjo (1999), *Bank Auditing Petunjuk Pemeriksaan Intern Bank*, Edisi

Revisi, Jakarta: Penerbit Djambatan

Mulyadi (2008), *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Romney, Marshall B., dan Steinbart, Paul J. (2012), *Accounting Information Systems*.

Global Edition. Twelfth Edition. England: Pearson Education Limited.

Satabri, Tata (2012), *Analisis Sistem Informasi*. Andi. Yogyakarta

Suarmanto (2009), *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Bumi Aksara

Zamzani, Bani (2012), *Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pada Sistem*

Pengajian PT Taspen (Persero) Jakarta, Universitas Gunadarma

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
© Hak Cipta dilindungi IBI, KKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.