

**Analisis Sistem Pengendalian Intern Atas Pembayaran Gaji dan Upah pada
PT Perkebunan Nusantara XII**

Amira Qonita, Ec. Muslimin

**Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN "Veteran" Jawa
Timur**

amiraa.qonita@gmail.com , muslimin.ak@upnjatim.ac.id

ABSTRACT.

This study aims to determine the analysis of the internal control system for the payment of salaries and wages. The type of research conducted is descriptive method, this research uses qualitative. Sources of primary data in this study in the form of interviews from the parties concerned at PT. Nusantara XII Plantation Surabaya. The results showed that PT. Perkebunan Nusantara XII did not experience problems with the salary and wage payment system. This is evidenced by the division of tasks for each section and also a healthy practice. The implementation of the internal control system for payment of salaries and wages has been going very well, where in its application there are incentives for company policies to achieve goals and all employees are required to comply and there are sanctions for employees who do not comply.

Keywords: analysis of internal control systems, payment of salaries and wages

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan mengetahui analisis sistem pengendalian intern atas pembayaran gaji dan upah. Jenis penelitian yang dilakukan adalah metode deskriptif, penelitian ini menggunakan kualitatif. Sumber data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dari pihak yang bersangkutan di PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara XII tidak mengalami masalah pada sistem pembayaran gaji dan upah. Hal ini dibuktikan dengan adanya pembagian tugas masing-masing bagian dan juga praktik yang sehat. Penerapan sistem pengendalian intern pembayaran gaji dan upah sudah berjalan dengan sangat baik, dimana dalam penerapannya terdapat dorongan-dorongan kebijakan perusahaan untuk mencapai tujuan dan juga seluruh karyawan diwajibkan untuk mematuhi serta ada sanksi-sanksi pada karyawan yang tidak mematuhi.

Kata kunci: analisis sistem pengendalian intern, pembayaran gaji dan upah

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan teknologi di perusahaan yang sangat pesat saat ini,

Sebagian masyarakat semakin merasakan bahwa informasi merupakan kebutuhan yang sangat penting. Demikian juga pada suatu perusahaan diperlukan adanya sistem informasi yang baik. Persaingan yang muncul di perusahaan telah memaksa untuk berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait, namun perusahaan yang sudah lama berdiri pun pasti timbul persaingan. Dalam menghadapi persaingan yang ketat dibutuhkan manajemen yang handal dan mampu mengantisipasi setiap persaingan dan dapat menjalankan perusahaan secara efektif dan efisien.

Kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan adalah gaji dan upah yang merupakan merupakan biaya yang wajib dikeluarkan oleh perusahaan demi kelancaran berbagai aktivitas perusahaan serta harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar tidak terjadipenyelewengan 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.

Pengendalian intern merupakan kebijakan dan prosedur yang melindungi kekayaan perusahaan dari penyalahgunaan, mengecek ketelitian dan keandalan akuntansi, dan memastikan bahwa peraturan yang berlaku dipatuhi sebagaimana mestinya. Untuk dapat menciptakan pengendalian intern tidak terlepas dari sistem akuntansi yang diterapkan 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 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.

PT. Perkebunan Nusantara XII salah satu perusahaan manufaktur yang berada di Surabaya. PT. Perkebunan Nusantara XII adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang perkebunan. Produk yang dihasilkan dari kegiatan manufaktur PT. Perkebunan Nusantara XII adalah Kopi dan Teh. PT. Perkebunan Nusantara XII harus dapat meningkatkan kinerjanya perusahaannya, salah satunya melalui penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang baik untuk mendukung pengendalian intern perusahaan. Dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan di PT.

Perkebunan Nusantara XII, peneliti ingin mengetahui apakah sistem pengendalian intern atas pembayaran gaji dan upah sudah sesuai atau tidak. Sistem pengendalian internal yang baik menurut Mulyadi (2016: 318) mensyaratkan fungsi pencatatan waktu hadir karyawan tidak boleh dilaksanakan oleh fungsi operasi atau oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kualitatif, karena data yang di dapat lebih lengkap, mendalam, kredibel dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Jenis penelitian yang dilakukan adalah metode deskriptif.

Objek penelitian ini adalah perusahaan BUMN yang bergerak dibidang manufaktur, yaitu PT. Perkebunan Nusantara XII. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara XII Jalan Rajawali No.44, Krembangan, Surabaya, Jawa Timur. Dalam penelitian ini, peneliti akan membuat studi tentang analisis sistem pengendalian internal atas pembayaran gaji dan upah di Sub Bagian Personalia dan Biaya SDM Bagian Sumber Daya Manusia.

Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, maka peneliti sangat erat kaitannya dengan factor faktor kontekstual, jadi dalam hal ini sampling dijangin sebanyak mungkin informasi dari berbagai sumber. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dari pihak yang bersangkutan di PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya. Informan peneliti: Bapak Nugraha Akbar, SE, MM sebagai Kepala Sub Bagian Personalia dan Biaya SDM, bagian Sumber Daya Manusia dan juga Bapak Bram Lukmanto sebagai Krani 1 bagian Keuangan, Sub Bagian Kas dan Bank.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mekanisme Penerapan Pengendalian Internal Pembayaran Gaji dan Upah PT. Perkebunan Nusantara XII

PT. Perkebunan Nusantara XII dalam menentukan gaji karyawan menggunakan sistem golongan artinya pembayaran yang menyangkut kesejahteraan karyawan diukur dan dinilai berdasarkan golongan. Golongan tersebut memiliki bobot kerja dan tanggung jawab masing- masing karyawan. Sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Perkebunan Nusantara XII dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SPBUN) yang berbunyi :

Pasal 32 ayat 1 :

“Sistem penggajian karyawan dinyatakan dalam golongan / sistem lain yang setara”.

Pasal 33 ayat 4 :

“Skala gaji yang terdiri dari pokok dan tunjangan tetap karyawan golongan 1A sampai dengan IVD, ditetapkan dengan surat keputusan Direksi.”

Hal tersebut juga sesuai dengan pemaparan oleh bagian SDM sebagai berikut :

“Disini gaji pegawainya tergantung golongan atau posisi karyawan mbak. Nah untuk urutan jabatan karyawan tetap di PTPN XII dari yang tertinggi sampai terbawah ini ada Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Staff Sub Bagian, Krani 1, Krani, Sopir, Satpam, dan yang terakhir ada Pekerja”

(Bapak Nugraha Akbar, SDM)

Berdasarkan pada sifat dan jangka waktu ikatan kerja yang ada, karyawan terbagi atas 2(dua) status karyawannya. Yang pertama adalah karyawan tetap yang merupakan karyawan yang telah memenuhi syarat- syarat yang ditentukan, diterima, dipekerjakan, dan diberi imbalan jasa serta terikat pada hubungan kerja dengan perusahaan yang tak terbatas waktunya. Yang kedua adalah karyawan tidak tetap (PKWT) yang merupakan karyawan yang terikat pada hubungan kerja secara terbatas dengan perusahaan atas kontrak atau perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.

Prosedur Sistem Pengendalian Internal atas Pembayaran Gaji dan Upah Pada PT. Perkebunan Nusantara XII

Pada sub bab ini merupakan jawaban mini research question pertama. Sistem Pengendalian Intern atas pembayaran gaji dan upah yang digunakan oleh PT. Perkebunan Nusantara dibuat dan diatur oleh fungsi bagian SDM/Personalia dan Keuangan sub bagian Kas dan Bank. Tugas dan tanggung jawab masing – masing bagian karyawan PT. Perkebunan Nusantara dalam prosedur pembayaran gaji dan upah adalah sebagai berikut :

1. SDM/Personalia Tugas-tugas :

- a. Mengkoordinasi kegiatan personalia perusahaan
- b. Melakukan recruitment dan penilaian karyawan
- c. Mengkoordinir kegiatan bimbingan dan konseling karyawan
- d. Mengatur penggajian karyawan tetap dan lepas
- e. Mengelola administrasi database dan perubahan data karyawan serta absensi karyawan

2. Keuangan Tugas-tugas :

- a. Bertanggung jawab atas kebenaran dan kelengkapan data akuntansi
- b. Memeriksa dokumen pembayaran dan penyimpanan dokumen serta data-data yang berhubungan dengan keuangan
- c. memeriksa kebenaran pencatatan transaksi akuntansi berdasarkan bukti-bukti pendukung
- d. bertanggung jawab atas cash flow perusahaan
- e. bertanggung jawab atas kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan hutang dan piutang perusahaan.

Dibawah ini akan ditunjukkan langkah-langkah dalam prosedur sistem penggajian yang berkaitan dengan pembayaran gaji dan upah PT. Perkebunan Nusantara XII sebagai berikut :

1. Bagian SDM mengecek posisi karyawan dan update data (posisi karyawan) apabila karyawan ada terjadinya mutasi dari kantor direksi ke kebun atau sebaliknya.
2. Bagian SDM menghitung gaji dan juga komponen gaji termasuk tunjangan setiap karyawan.
3. Setelah Staff melakukan kegiatan diatas lalu dikoreksi oleh Kepala Bagian terlebih dahulu sebelum diberikan ke bagian keuangan.
4. Lalu setelah bagian keuangan menerima berkas yang telah diberikan oleh bagian SDM, bagian keuangan akan mengupdate beberapa potongan, lalu akan dikoreksi oleh Kepala Bagian. Dan jika sudah melalui proses tersebut, bagian keuangan akan mengajukan ke bank untuk melakukan pembayaran gaji.

Hal tersebut juga sesuai dengan pemaparan oleh bagian keuangan sebagai berikut :

“Jadi mbak prosesnya itu bagian SDM dulu, setelah bagian SDM melakukan tugasnya baru bagian keuangan ini memproses update data beberapa potongan. Misalnya potongan asuransi atau BPJS, dan juga potongan-potongan lainnya”

(Bapak Bram Lukmanto, Keuangan)

Dari keterangan diatas, hal ini sudah sesuai dengan dibuktikannya bahwa kinerja bagian SDM dan keuangan sudah melaksanakan pembuatan daftar gaji yang ditetapkan, sehingga pembuatan daftar gaji dipastikan kebenarannya.

Mekanisme Pembayaran gaji dan upah PT. Perkebunan Nusantara XII

Sebelumnya telah dijelaskan tentang penentuan prosedur sistem penggajian dan SOP penggajian. Sedangkan dalam sub bab ini akan dijelaskan tentang penentuan

mekanisme pembayaran gaji. Sesuai dengan hasil wawancara yang telah dipaparkan oleh narasumber terkait, pembayaran gaji karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII ditransfer melalui rekening masing-masing karyawan. Rekening yang digunakan adalah Bank Rakyat Indonesia (BRI), tetapi ada beberapa karyawan juga yang masih menggunakan rekening bank lain. Sebelum bank melakukan transfer ke rekening setiap karyawan, ada beberapa mekanisme yang dilakukan oleh bagian SDM lalu ke bagian Keuangan dan yang terakhir ke pihak Bank.

“... nah yang menggiring itu SDM sampai ke kepala bagian keuangan setelah itu mereka serahkan kesini, udah saya nanti yang mengelola, dalam arti mengelola softcopy dari SDM itu tadi dikirim ke saya, data itu saya input ke kertas kerja sampai jadi perel gitu. Berkasnya itu terdiri dari lampiran-lampiran yang dibuat oleh SDM. Disitu ada nama-nama karyawan, jabatan, mulai dari gaji plus tunjangan sampai gaji bruto sampai potongan disitu terlampir semua”

(Bapak Bram Lukmanto, Keuangan)

“... sistem pembayarannya itu kita kirim hardcopy sama softcopy ke bank, lalu bank yang proses, kita hanya keluarkan cek dan cek itu harus sesuai dengan perel. Gitu aja sih mbak.”

(Bapak Bram Lukmanto, Keuangan)

“... oo sampai ke berkasnya ya. Berkasnya itu gini, berkas yang bikin SDM. Lalu disini ada namanya Surat Permintaan Pembayaran sama Surat Permintaan Penerimaan. Itu dikodekan dengan bukti kas biru sama bukti kas merah. Yang biru untuk pembayaran, yang merah untuk penerimaan. Maksudnya kalau digaji itu yang merah ini untuk sistem pemotongan.”

(Bapak Bram Lukmanto, Keuangan)

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa mekanisme pembayaran gaji dan upah yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara XII yang pertama dilakukan oleh bagian SDM lalu diserahkan ke bagian Keuangan dan yang terakhir di proses oleh pihak Bank.

PEMBAHASAN

Penerapan Pengendalian Intern atas Pembayaran Gaji dan Upah Pada PT. Perkebunan Nusantara XII

Saat ini PT. Perkebunan Nusantara XII menggunakan rekening sebagai alat pembayaran gaji dan upah karyawan. Dalam sistem otorisasi yang ada pada PT.

Perkebunan Nusantara XII sudah berjalan sesuai jabatan yang memiliki wewenang masing-masing untuk menyetujui terjadinya transaksi. Dari keterangan diatas yang terlihat pada masing-masing bagian pada PT. Perkebunan Nusantara mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda dalam menjalankan tugas sehari-hari. Masing-masing tugas sudah diberikan job description atau tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan aktivitasnya, hal ini terbukti bahwa :

- a. Adanya garis wewenang dan tanggung jawab yang tegas
- b. Adanya pemisahan fungsi antara bagian SDM dan bagian keuangan. Hal ini akan memperkecil keuangan-keuangan yang mungkin terjadi di perusahaan.
- c. Adanya ketelitian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian
- d. Adanya pemeriksaan terlebih dahulu untuk memastikan tidak ada kesalahan oleh bagian keuangan.
- e. Hal ini juga dibuktikan bagian SDM yang sudah menentukan dengan tepat perhitungan gaji yang diberikan kepada karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara juga sangat memperhatikan kualitas keahlian karyawan. Karena perusahaan dalam perekrutannya lebih mengutamakan pengalaman, keterampilan dan kepribadian dalam bidang dan tanggung jawabnya. Tidak hanya hal tersebut yang menjadi unsur pengendalian intern, tetapi mutu karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab adalah factor yang paling penting, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. PT. Perkebunan Nusantara XII merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang agribisnis yang menyediakan produk/jasa yang inovatif dan berkualitas tinggi.
2. PT. Perkebunan Nusantara XII tidak mengalami masalah pada sistem pembayaran gaji dan upah. Hal ini dibuktikan dengan adanya pembagian tugas masing-masing bagian dan juga praktik yang sehat.
3. Penerapan sistem pengendalian intern pembayaran gaji dan upah pada PT. Perkebunan Nusantara sudah berjalan dengan sangat baik. Dimana dalam penerapannya terdapat dorongan-dorongan kebijakan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dan juga seluruh karyawan diwajibkan untuk mematuhi serta ada sanksi-sanksi pada karyawan yang tidak mematuhi.

SARAN

1. Sistem akuntansi atas pembayaran gaji dan upah pada PT. Perkebunan Nusantara XII saat ini sudah berjalan dengan baik. Sebaiknya tetap dijaga dan dipertahankan agar tetap stabil seperti ini.
2. Sistem akuntansi dan pengendalian intern atas pembayaran gaji dan upah yang sudah baik dan harus tetap dipertahankan dan dilakukan pengawasan serta pengembangan sistem agar tidak terjadi penurunan performa dikemudian hari.
3. Sistem informasi pengendalian intern pada PT. Perkebunan Nusantara XII yang sudah baik dan harus menjaganya untuk mengantisipasi apabila ada hal buruk terjadi pada sistem informasi pengendalian intern pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Andi Prastowo. 2012. Metode Penelitian Penelitian Kualitatif Dalam Persektif Rancangan Penelitian. Jogjakarta : Ar-ruzzmedia

Azhar Susanto., 2017, Sistem Informasi Akuntansi – Pemahaman Konsep Secara Terpadu, Edisi Perdana, Cetakan pertama, Bandung: Lingga Jaya.

Bastian, Indra, dan Gatot Soepriyanto. 2003. Sistem Akuntansi Sektor Publik: Konsep untuk Pemerintah Daerah. Buku 1. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Brenda Langi, David P. E. Saerang, Natalia Y. T. Gerungai. "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan dalam Upaya Pengendalian Internal pada PT. Gemilang Emas Indonesia." *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 14(1), 2019, 148-153

Handayani, T (2020). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Karyawan dalam Rangka Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern dalam Perusahaan. (Disertasi Sarjana, Universitas Semarang, 2020) Diakses dari https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/12348-Full_Text.pdf

Hery. 2012. Akuntansi dan Rahasia Dibaliknya Untuk Para Manajer Non- akuntansi. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Krismiaji, 2015, Sistem Informasi Akuntansi, Unit Penerbit, Yogyakarta. Krismiaji. 2010. Sistem Informasi Akuntansi. YKPN. Yogyakarta

Moleong, Lexy J. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Moleong, Lexy J.. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyadi. 2013. Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.

Mulyadi. 2016. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat. Moleong, Lexy J. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung : Remaja

Rosdakarya

Mulyadi. 2017. Sistem Akuntansi. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat. Pramugita F. E (2017). Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian pada PT.

ANGKASA PURA SUPPORT JUANDA. (Disertasi Sarjana, Uvinersitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur" 2017)

Reeve, J. M, Carl S. W, Jonathan E. D, Ersa T. W, Gatot S, Amir A, J, dan Chaerul

D. D. 2013. Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia. Jakarta : Salemba Empat

Romney, Marshall B. Dan Paul John Steinbart. 2018. Accounting Information Systems FOURTEENTH EDITION.

Soemarso. SR. 2005. Akuntansi Suatu Pengantar. Edisi lima. Jakarta : Salemba Empat

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Elfabeta

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Alfabet

Sugiyono 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung, Alfabeta, CV.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Akuntansi Manajemen. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Sistem Akuntansi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Turner, Leslie, Andrea Weickgenannt, dan Mary Kay Copeland. 2017. Accounting Information Systems: Controls and Processes.

Warren C.S., J.M. Reeve, J.E. Duchac, N. Suhardianto, D.S. Kalajanti, A.A. Jusuf, dan C.D Djakman. 2014. Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia. Edisi Keduapuluh Lima. Jakarta: Salemba Empat.

Wiersma, William, Research Methods In Education: An Introduction.

Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc, 1986.