

## ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL SIKLUS PEMBAYARAN GAJI PADA CV. KAYU MULTIGUNA INDONESIA DI GRESIK

Ketut Ariasna, Aida Fitri

### ABSTRAK

*Sumber daya manusia merupakan faktor penting perusahaan dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan, dimana Gaji merupakan sejumlah uang yang di berikan kepada seseorang baik itu seorang pegawai atau karyawan sebagai imbalan jasa atas usaha atau kerja yang telah dilakukannya terhadap perusahaan. Biaya gaji merupakan suatu masalah yang cukup penting. Biaya gaji merupakan biaya yang membutuhkan jumlah yang cukup besar dibandingkan yang lain. Sehingga pengendalian internal atas penggajian sangat dibutuhkan pada saat pelaksanaan guna menghindari penggandaan gaji. Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan studi kasus, peneliti mencoba untuk menyusun, mengelola dan menginterpretasikan fakta yang didapat guna menjawab bagaimana peran pengendalian internal dalam menunjang efektifitas atas penggajian pengumpulan data dilakukan dengan wawancara , observasi dan analisis data.*

**Kata kunci :** *Sistem pengendalian internal, pembayaran gaji*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi suatu negara merupakan hal yang sangat penting di capai karena setiap negara menginginkan adanya proses perubahan perekonomian yang lebih baik dan ini yang menjadi indikator keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara. Mulai dari melakukan pembenahan internal kondisi perekonomian disuatu

negara bahkan untuk dapat memberikan kontribusi positif demi percepatan pertumbuhan ekonomi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu faktor sumber daya manusia, faktor sumber daya alam, faktor ilmu pengetahuan dan tehknologi, faktor budaya dan faktor daya modal.

Gaji merupakan sejumlah uang yang di berikan kepada seseorang baik itu seorang pegawai atau karyawan sebagai imbalan jasa atas usaha atau kerja yang

telah dilakukannya terhadap perusahaan. Dalam memberikan gaji setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda – beda CV. Kayu Multiguna Indonesia adalah salah satu perusahaan terkemuka kayu terpadu indonesia yang didirikan pada tahun 1996 dan terletak di Gresik Jawa timur Indonesia.

Untuk mengontrol biaya gaji diperlukanya sistem pengendalian intern menurut Mulyadi (2016:129) “Sistem pengendalian internal meliputi sturktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong di patuhinya kebijakan manajemen.”

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dibidang penggajian pada salah satu perusahaan yang ada di Gresik dengan memilih judul **ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL SIKLUS PEMBAYARAN GAJI PADA CV. KAYU MULTIGUNA INDONESIA DI GRESIK.**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang dikemukakan sebelumnya oleh Peneliti maka Peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah sistem penggajian yang berlaku pada CV. Kayu Multiguna Indonesia ?
2. Mengapa terjadi penerapan sistem penggajian ganda antara gaji harian dan gaji borongan ?
3. Bagaimanakah cara untuk meningkatkan efisiensi biaya gaji ?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem penggajian yang ada pada CV. Kayu Multiguna Indonesia.
2. Untuk mengetahui penyebab sistem penggajian ganda antara gaji borongan dengan gaji harian.
3. Untuk mengetahui cara meningkatkan efisiensi biaya

### **Manfaat penelitian**

1. Bagi Peneliti  
Untuk menerapkan ilmu pengetahuan di perkuliahan dalam penerapannya pada CV. Kayu Multiguna Indonesia yang diteliti guna memperbaiki perusahaan tersebut.
2. Bagi universitas  
Peneliti harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat refrensi bagi mahasiswa dan sebagai implementasi penelitian dan pengembangan dalam rangka kegiatan kemajuan ilmu pengetahuan dan tehknologi.
3. Bagi perusahaan  
Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan dapat diterapkan di perusahaan guna memperbaiki kedepanya.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Landasan Teori**

1. Pengertian analisis sistem :
  - a. Pengertian sistem menurut Mulyadi (2016:23) “Sistem pada dasarnya adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan dengan yang lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem diciptakan untuk mengenai sesuatu yang berulang kali atau yang secara rutin terjadi.”
  - b. Pengertian analisis sistem menurut Anastasia Diana & Lilis

- Setiawati (2011:47) “merupakan sekumpulan prosedur untuk membuat spesifikasi sistem informasi yang baru atau sistem informasi yang dimodifikasi.”
2. Pengertian pengendalian internal :
    - a. Pengertian pengendalian intern bagi auditor internal (internal auditor) dalam buku sistem pengendalian manajemen BPKP (2007:44)  
“pengendalian adalah penggunaan seluruh kelengkapan sarana dalam suatu entitas untuk mempromosikan, mengarahkan, mengendalikan, mengatur, dan memeriksa sebagai aktifitas dengan tujuan untuk meyakinkan tercapainya tujuan entitas. Sarana pengendalian ini meliputi (namun tidak dibatasi): bentuk organisasi, bagan akun, ramalan, anggaran/budget, jadwal, laporan, catatan, daftar pertanyaan, metode alat, dan audit intern.”
    - b. Pengertian sistem pengendalian intern menurut Alfred F. Kaunang (2012:72) “sistem pengendalian intern (internal control) adalah untuk membantu manajemen dengan tujuan tercapainya mekanisme kerja yang lebih efisien dan efektif.”
  3. Pengertian penggajian / pengupahan:
    - a. Pengertian gaji atau upah menurut Abdul khakim (2006) berdasarkan pasal 1 angka 30 Undang–Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian gaji atau upah adalah :  
“hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang –undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”
    - b. Pengertian upah harian menurut Abdul Khakim (2006:14) “Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran.”
    - c. Pengertian upah borongan menurut Abdul Khakim (2006:14) “Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja. Biasanya untuk jenis pekerjaan ini tergantung cuaca atau kondisi tertentu.
  4. Pengertian siklus penggajian / pengupahan :
    - a. Pengertian siklus penggajian menurut Mardi (2014:107)  
“siklus penggajian merupakan salah satu aplikasi pada sistem informasi akuntansi yang terus mengalami proses dalam bentuk batch (bertahap), disebut proses secara bertahap karena, daftar gaji karyawan dibayarkan atau dibuat secara periodik (tiap mingguan, dua mingguan atau bulanan) demikian pula pembayaran gaji, sebageaian besar pegawai dibayar pada waktu bersamaan.”

## Metode Penelitian

1. Lokasi penelitian  
Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilaksanakan pada CV. Kayu Multiguna Indonesia yang

beralamatkan terletak di Jl. Veteran Segoromadu Kel. Gending Kec. Kebomas Gresik 61123 Indonesia.

2. Jenis dan pendekatan penelitian  
Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti oleh peneliti maka penelitian di lakukan dengan pendekatan studi kasus. Menurut Sujoko Efferin et. al ( 2008: 65) Studi kasus merupakan “ teknik pemecahan masalah yang dialami oleh suatu organisasi dimana pemecahan masalah tersebut akan didasarkan pada masalah serupa yang pernah dialami oleh organisasi lain, kebanyakan pada industri yang sama.” Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.
3. Jenis dan sumber data  
Jenis dan sumber data merupakan subyek data yang diperoleh dalam penelitian dan kemudian data tersebut digunakan sebagai dasar penelitian. Dalam usaha memperoleh data dan informasi jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian skripsi ini terdiri dari :
4. Data primer  
Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau CV. Kayu Multiguna Indonesia yang mana data tersebut diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).
5. Data sekunder  
Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dari penelitian secara tidak langsung atau melalui media perantara.

### Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data menurut Sujoko Efferin et. al (2008:316) “merupakan jembatan yang menghubungkan peneliti dengan fenomena sosial yang ditelitinya. Melalui metode yang dipilih, peneliti dapat mengumpulkan berbagai data yang

diperlukan guna menjawab *research questions* yang ada. Beberapa metode pengumpulan data utama untuk penelitian kualitatif adalah wawancara , observasi, dan analisa dokumen. ”

### Metode analisis data

Metode yang digunakan peneliti dalam menganalisis data adalah metode diskriptif yaitu suatu metode penganalisaan data dimana data dikumpulkan, disusun, diinterpretasikan, dianalisis sehingga memberikan pemecahan masalah yang dapat dipelajari dan diuji sebagai jawaban atas penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Manufaktur adalah suatu cabang industri yang mengaplikasikan peralatan dan suatu medium proses untuk transformasi bahan menta untuk menjadi barang jadi yang siap dijual. CV. Kayu Multiguna Indonesia salah satu perusahaan terkemuka kayu terpadu Indonesia yang didirikan pada tahun 1996 dan terletak di Jl. Veteran segoromadu Gresik Jawa timur Indonesia. Berdasarkan arti nama perusahaan multiguna perusahaan tersebut berusaha untuk menciptakan berbagai macam produk dasar kayu. Mengoptimalkan penggunaan bahan baku kayu, perusahaan tidak hanya menciptakan berbagai produk utama tetapi produk derivatif juga, perusahaan terlibat dalam hampir setiap aspek dari industri kayu.

1. Fungsi yang terkait dalam siklus penggajian pada CV. Kayu Multiguna Indonesia
  - a. Fungsi Kepegawaian  
Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencari karyawan baru, menyeleksi calon karyawan,

- memutuskan penempatan karyawan baru, membuat surat keputusan tarif gaji dan upah karyawan, fungsi kepegawaian ini berada pada tangan bagian kepegawaian, dibawah departemen personalia dan umum.
- b. Fungsi pencatat waktu  
Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan perusahaan.
  - c. Fungsi pembuat daftar gaji dan upah  
Fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji dan upah yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak dan berbagai potongan karyawan yang menjadi beban setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji dan upah.
  - d. Fungsi akuntansi  
Dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, fungsi akuntansi bertanggung jawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji dan upah karyawan, utang gaji dan upah karyawan, utang pajak, utang BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).
  - e. Fungsi Keuangan  
Fungsi ini bertanggung jawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan upah dan menguangkan cek tersebut ke bank. Uang tunai tersebut kemudian akan dimasukkan kedalam plastik gaji berserta slip gaji, untuk selanjutnya dibagikan kepada karyawan yang berhak. Namun ada pula sebagian yang sudah menggunakan mesin ATM.
2. Analisis dan hasil penelitian sistem pengendalian internal siklus pembayaran gaji pada CV. Kayu Multiguna Indonesia
    - a. Organisasi  
Secara organisasi, CV. Kayu Multiguna Indonesia sudah memiliki struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab, fungsi serta kewangannya masing-masing.
    - b. Kebijakan  
Kebijakan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan kebijakan harus diperhitungkan kontribusi kebijakan terhadap pencapaian tujuan secara ekonomis, efisien, dan efektif. Kebijakan jelas dan dibuat secara tertulis serta dikomunikasikan ke seluruh fungsionaris dan pegawai secara sistematis tepat pada waktunya.
    - c. Personalia  
Faktor yang sangat menentukan dalam pelaksanaan kegiatan suatu organisasi terletak pada unsur personalia . Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam menunjang keberhasilan organisasi secara ekonomis dan efisien.  
Terdapat kebijakan setiap perubahan gaji dan upah karyawan karena perubahan pangkat, perubahan tarif gaji dan upah, harus didasarkan surat keputusan direktur untuk menjamin keandalan data gaji dan upah karyawan, setiap perubahan unsur yang dipakai sebagai dasar untuk menghitung penghasilan karyawan harus di otorisasi pihak yang berwenang. Biasanya dilaksanakan oleh pihak bagian keuangan sesuai surat keputusan

dari pihak personalia yang  
disetujui oleh direktur.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian menyimpulkan dimana pengorganisasian yang ada sudah efektif pada prosedur pelaksanaan penggajian yang ada pada CV. Kayu Multiguna Indonesia dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan sesuai fungsi personalia yang diuraikan dari hasil penelitian dimana fungsi personalia tersebut bertanggung jawab atas tersedianya berbagai informasi operasi seperti nama karyawan, jumlah karyawan, tarif upah dan berbagai tarif kesejahteraan karyawan informasi ini akan dipakai sebagai dasar untuk menghasilkan informasi akuntansi berupa gaji dan upah yang disajikan dalam daftar gaji dan upah.

### Saran

Perlu adanya juga pemeriksaan intern bagi perusahaan dimana dapat disarankan agar hasil pekerjaan seorang pegawai yang secara otomatis di cek oleh pihak lain yang bebas melakukan tugasnya sendiri tanpa dipengaruhi orang lain. Dalam artian karyawan tersebut bekerja untuk mengecek hasil pekerjaan orang lain tanpa ada pengaruh dari pihak yang selain bagian pengendalian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2012 *Auditing*. Jakarta : Salemba Empat
- Diana, Anastasia & Setiawati, Lilis. 2011 *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta : Andi offset
- Elder, J. Randal. & Marks, S. Beasley. & Arens A, Alvin. & Jusuf, Abdi Amir. 2011 *Jasa Audit dan Assurance*. Jakarta : Salemba Empat
- Efferin, Sujoko. & Darmaji, Hadi Stevanus. & Yuliawati. 2008 *Metode Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Khakim. 2006 *Aspek Hukum Pengupahan*. Bandung : Citra Aditya Bakti
- Kaunang, F. Alfred. 2012 *Pedoman Audit Internal*. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia
- Mulyadi. 2016 *Sistem Akuntansi*. Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat
- Mardi. 2014 *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Pusat Pengembangan Akuntansi Sekolah Tinggi Akuntansi Negara. *Dasar – Dasar Pemeriksaan*
- Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Sistem Pengendalian Manajemen Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. *Sistem Pengendalian Manajemen*. 2007
- Sunyoto, Danang 2015 *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS ( Center of Academic Publishing Service )
- Sarosa, Samiaji. 2009 *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : PT. Grasindo Anggota Ikapi
- Silalahi Ulber. 2012 *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Tuanakotta, M Theodorus. 2013 *Audit Berbasis ISA*. Jakarta : Salemba Empat
- Winarno, Wing Wahyu. 2006 *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 2. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. 2014

ejournal.unesa.ac.id. 2012

repository.widyatama.ac.id. 2006

repository.widyatama.ac.id. 2007

[https://www.pengertian.website/  
pengertian-mea-dan-ciri-ciri-  
masyarakatekonomiasean/](https://www.pengertian.website/pengertian-mea-dan-ciri-ciri-masyarakatekonomiasean/)