

EVALUASI SISTEM AKUNTANSI DENGAN PENDEKATAN SIKLUS UNTUK SISTEM PENGAJIAN PADA PT PUTRA ABADI SANTOSO DI SURAKARTA

Johan Purnomo
Aris Eddy Sarwono
Djoko Kristianto

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi

ABSTRACT

Abadi PT Putra Santoso is a distributor for the products pocari sweat dan soyjoy. The problem in this research is the application of accounting systems for payroll cycle on PT Putra Eternal Solo Santoso was effective. The purpose of this study to evaluate the accounting system implemented payroll cycle Abadi PT Putra Santoso. The usefulness of this study as an input or consideration for companies on the effectiveness of the procedures and systems for payroll cycle that has been run by the company, so that management can take the necessary steps to improve the payroll system in the future. This study used a descriptive comparative method. The data required is the history of PT Putra Abadi Santoso, human resources, organizational structure, finance and accounting. Sources of data in the form of primary data and secondary data. Data collection techniques with observation, interviews, documentation and questionnaires. Data analysis techniques by giving questionnaires to the head of accounting, payroll cycle describes the PT Putra Abadi Santoso, identifying good and weaknesses accounting systems for payroll cycle approach, giving advice and repair procedures of accounting systems for payroll cycle approach. The results obtained in the payroll accounting system PT Putra Abadi Santoso based questionnaire system of internal control can be effective.

Keywords: *evaluation, accounting systems, payroll, cycle*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai sarana untuk mencapai tujuan perusahaan, merupakan salah satu faktor penentu yang mempunyai andil besar dalam kinerja ke depan suatu perusa-

haan. Sumber daya manusia tersebut diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Perusahaan mempunyai kesempatan

yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus-menerus untuk mencari, memilih, dan melatih calon atau karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah. Karyawan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, karyawan berhak untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kualitasnya.

Masalah gaji mungkin merupakan masalah manajemen kepegawaian yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Gaji merupakan kontra prestasi yang diberikan pemberi kerja pada karyawan berkaitan dengan penggunaan tenaga manusia pada kegiatan perusahaan. Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. Karyawan akan merasa puas apabila besarnya gaji yang diterima sesuai dengan keahlian dan jabatannya sehingga karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuannya. Sebaliknya, apabila karyawan memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat, dan motivasi mereka bisa turun (Titien Lestari, 2009: 2).

Umumnya departemen kepegawaian (*personalia*) merancang dan mengadministrasikan gaji karyawan sehingga perusahaan seharusnya

mempunyai suatu sistem penggajian yang baik. Pengembangan sistem penggajian merupakan salah satu cara yang ditempuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Penggajian seharusnya dikelola secara profesional untuk menghindari terjadinya manipulasi gaji oleh pihak-pihak tertentu. Pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dapat mengakibatkan kekecewaan pada karyawan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Fakta yang kita temui atau yang sering kita lihat adalah demonstrasi para karyawan yang menuntut kenaikan gaji serta perbaikan kesejahteraan karyawan (Ika Haripratiwi, 2006: 14).

Siklus penggajian meliputi penggunaan tenaga kerja dan pembayaran ke semua pegawai, tanpa memperhatikan klasifikasi atau metode penentuan kompensasi. Siklus ini menjadi penting dengan beberapa alasan. Pertama, gaji, upah dan pajak penghasilan pegawai dan beban pegawai lainnya merupakan komponen utama pada kebanyakan perusahaan. Kedua, beban tenaga kerja (*labour*) merupakan pertimbangan penting dalam penilaian persediaan pada perusahaan manufaktur dan konstruksi, dimana klasifikasi dan alokasi beban upah yang tidak semestinya dapat menyebabkan salah saji laba bersih secara material. Terakhir, penggajian merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan sejumlah besar sumber daya perusahaan karena inefisi-

ensi atau pencurian melalui *fraud* (Arens&Loebbecke, 1999: 533).

Penelitian lain dilakukan oleh Hendro Endi Yanto (2005) mengenai Efektifitas Pengendalian Intern Sub-Sistem Penggajian pada Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta dengan hasil bahwa pengendalian internal pada sub-sistem penggajian tidak cukup memadai, di mana prosedur dan kebijakan tidak cukup untuk membuat sistem penggajian bekerja dengan baik untuk menghasilkan informasi yang akurat.

PT Putra Abadi Santoso merupakan sebuah perusahaan perdagangan yang bergerak dalam bidang distributor untuk produk *pocari sweat* dan *soyjoy*. Wilayah distribusinya meliputi eks-karesidenan Surakarta yaitu Solo, Sukoharjo, Klaten, Boyolali, Karanganyar, Sragen dan Wonogiri. Perusahaan ini mengelola distribusi produk *pocari sweat* dan *soyjoy* mulai dari pedagang kaki lima (PKL) sampai dengan modern market seperti *hypermart* maupun *carrefour*.

Dalam mendukung kegiatan operasional, perusahaan ini banyak mempekerjakan tenaga kerja yang meliputi karyawan tetap, karyawan kontrak, borongan dan buruh harian lepas. Perusahaan ini memberikan imbalan atas jasa karyawannya berupa gaji dan upah serta telah menerapkan sistem akuntansi penggajian. Walaupun sudah menerapkan sistem akuntansi penggajian, tetapi pernah terjadi beberapa kali kesalahan dalam pembayaran gaji karyawan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pentingnya penerapan sistem akuntansi penggajian di dalam suatu perusahaan, maka penulis mencoba meneliti kembali mengenai masalah sistem akuntansi dengan pendekatan siklus akuntansi. Tujuan penelitian ini adalah mengevaluasi sistem akuntansi untuk siklus penggajian yang diterapkan pada PT Putra Abadi Santoso Solo.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT Putra Abadi Santoso, sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Adapun pertimbangan pemilihan lokasi karena perusahaan bersedia memberikan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Jenis Data yang dibutuhkan berupa data kualitatif dalam penelitian ini antara lain gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, siklus penggajian yang berlaku di perusahaan, dokumen yang digunakan, fungsi-fungsi yang terkait, jaringan prosedur, pengendalian intern, serta unsur-unsur sistem pengendalian intern. Sedangkan data data Kuantitatif dalam penelitian ini antara lain dokumen-dokumen transaksi pengeluaran gaji, pencatatan akuntansi, absensi karyawan.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dalam penelitian ini antara lain data hasil wawancara dengan karyawan bagian akuntansi dan juga kuesioner. Sedangkan data dalam penelitian ini antara lain doku-

men atau arsip perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi PT Putra Abadi Santoso Solo yang berjumlah 3 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah kepala *accounting* PT Putra Abadi Santoso. Teknik pengumpulan data dengan Observasi dengan mengadakan pengamatan langsung pada kegiatan perusahaan. Metode wawancara ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum perusahaan, sistem dan prosedur penggajian karyawan, serta unit-unit organisasi yang terkait dengan sistem penggajian. Metode dokumentasi untuk mengumpulkan data dengan mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan melalui sumber-sumber lain. Data ini berupa arsip dokumen atau bukti yang relevan dengan tujuan penelitian. Metode dengan menggunakan kuesioner dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun bentuk kuesioner yang penulis gunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah pertanyaan tertutup, yaitu daftar pertanyaan yang jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu. Pilihan jawaban yang diberikan “Ya” dan “Tidak”, yang merupakan ukuran tingkat kesesuaian dengan kriteria yang ditetapkan untuk mengetahui pengendalian intern terhadap sistem penggajian. Teknik analisis data dengan menggunakan *Internal Control Questionery*

Dalam penelitian ini teknik analisis data dilakukan berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jawaban “ya” skor = 1
- Jawaban “tidak” skor = 0

Total jawaban dari kuesioner sebanyak 15 pertanyaan dibandingkan dengan kriteria penilaian standar yang ditentukan sebagai berikut:

- Skor 13 - 15 = Sangat efektif
- Skor 10 - 12 = Efektif
- Skor 7 - 9 = Cukup efektif
- Skor 4 - 6 = Kurang efektif
- Skor 0 - 3 = Tidak efektif

Berdasarkan pedoman klasifikasi skor kuesioner tersebut di atas, maka langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengajukan kuesioner pengendalian intern
- 2) Melakukan rekapitulasi hasil jawaban atas kuesioner yang diajukan.
- 3) Membandingkan hasil rekapitulasi jawaban kuesioner dengan kriteria penilaian standar tersebut di atas.

Sistem pengendalian intern dianggap efektif apabila memenuhi kriteria sangat efektif atau efektif (Fariana Destri Primawati, 2008: 8).

HASIL ANALISIS

Analisis Internal Control Questionnaire

Hasil perhitungan melalui skor-ing menunjukkan bahwa total skor sebesar 10 dan berdasarkan kriteria penilaian berada pada kriteria efektif.

Tabel
Hasil Penilaian dan Perhitungan Kuesioner Struktur Pengendalian Intern
Penggajian pada PT Putra Abadi Santoso

Unsur Pengendalian	Standar	Skor	Keterangan
Organisasi	2	0	
Sistem Otorisasi dan Pencatatan	8	7	
Praktek Yang Sehat	5	3	
Jumlah	15	10	Efektif

Hasil dari penilaian terhadap kuesioner yang diajukan dapat dilihat pada tabel.

Sistem Akuntansi Penggajian

Penggajian bagi para karyawan di PT Putra Abadi Santoso didasarkan pada Upah Minimum Regional (UMR) sebagai standar gaji pokoknya, kemudian tunjangan tetap dan tunjangan variabel, selanjutnya dikurangi dengan potongan-potongan gaji. Kecuali untuk level *supervisor*, kepala *accounting* dan *opretional manager* penentuan standar gaji pokoknya berbeda. Ketentuan besarnya tunjangan yang diberikan kepada karyawan ini diperhitungkan berdasarkan level jabatan yang bersangkutan. PT Putra Abadi Santoso memberikan tunjangan atau jaminan sosial kepada karyawannya dalam rangka pemeliharaan tenaga kerja. Adapun untuk tunjangan yang diberikan adalah sebagai berikut:

Tunjangan tetap yang terdiri dari:

- a. Tunjangan jabatan (khusus untuk level supervisor ke atas)
- b. THR

Tunjangan variabel yang terdiri dari:

- a. Tunjangan kehadiran

- b. Tunjangan transport (khusus untuk level supervisor ke atas)
- c. Tunjangan pulsa (khusus untuk level supervisor ke atas)

Potongan yang dibebankan atas gaji karyawan antara lain:

- a. PPh Pasal 21
- b. Potongan hutang gaji
- c. Jamsostek

Dokumen dan catatan akuntansi yang digunakan dalam prosedur penggajian karyawan di PT Putra Abadi Santoso terdiri dari: SK (Surat Keputusan) pengangkatan karyawan (*training*, kontrak, tetap), jabatan karyawan dan level, dan presensi karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan pengamatan tentang sistem akuntansi penggajian pada perusahaan, dilihat dari sistem yang ada peneliti telah menemukan adanya suatu kelemahan dari sistem akuntansi yang dipakai, serta dalam pengoperasiannya masih terdapat kesalahan atau kelemahan: Tidak ada departemen personalia/SDM sehingga banyak terjadi *recruitment* karyawan baru yang tidak sesuai kualifikasi

atau tidak sesuai penempatannya. Tidak adanya surat perjanjian kerja untuk karyawan harian lepas (perjanjian kerja hanya berdasarkan kesepakatan lisan saja). Tidak ada orang yang mengawasi karyawan pada waktu memasukkan kartu jam hadir ke dalam mesin pencatat waktu sehingga beberapa kali terdapat kejadian karyawan menitipkan absen kepada karyawan lainnya padahal karyawan tersebut tidak masuk kerja atau datang terlambat. Untuk membuat rekap daftar hadir diserahkan kepada karyawan bagian administrasi umum. Fungsi pembuat daftar gaji menjadi satu dengan fungsi akuntansi.

Perbaiki atas kelemahan yang terjadi, dalam pengoperasiannya dengan didirikan departemen personalia sehingga ada bagian khusus yang menangani kepegawaian mulai dari recruitment sampai dengan penempatan kerja. Hal ini untuk mengurangi adanya kesalahan dalam proses recruitment sehingga dapat meminimalisasi pemborosan biaya gaji sebagai akibat adanya karyawan yang tidak sesuai peruntukannya. Dibuatkan surat perjanjian kerja untuk semua level karyawan. Dengan adanya departemen personalia maka fungsi pembuat daftar hadir dapat ditangani secara khusus oleh bagian tersebut, tidak lagi diserahkan kepada bagian umum. Menunjuk karyawan khusus yang mengawasi pada waktu karyawan melakukan absensi sehingga tidak terjadi karyawan tidak masuk kerja tetapi dianggap masuk kerja atau datang terlambat tetapi dianggap

datang tepat waktu karena titip absen kepada karyawan yang lain.

Mengganti mesin pencatat waktu dengan alat yang lebih canggih misalnya *finger scanning* untuk mencegah terjadinya saling titip absen antar karyawan. Membuat bagian yang khusus menangani gaji sehingga terjadi pemisahan fungsi antara fungsi akuntansi dengan fungsi pembuat daftar gaji. Hasil evaluasi sistem penggajian bahwa bagian pencatat waktu dan bagian administrasi personalia. Kedua bagian ini dipegang oleh bagian administrasi umum dengan uraian kegiatan membuat daftar hadir karyawan berdasarkan kartu jam hadir yang dicetak dengan mesin pencatat waktu membuat rekap daftar hadir berdasarkan catatan daftar hadir karyawan menyerahkan rekap daftar hadir kepada bagian penggajian. Bagian Penggajian dipegang oleh kepala *accounting* dengan uraian kegiatan sebagai berikut: Kepala *accounting* menerima rekap daftar hadir dari bagian pencatatan waktu dan administrasi personalia. Membuat daftar gaji berdasarkan surat perjanjian kerja, jabatan karyawan, level karyawan dan rekap daftar hadir. Bagian *accounting* memasukkan biaya gaji ke dalam *account* gaji berdasarkan rekening koran. Membuat slip gaji karyawan untuk diserahkan kepada bagian kasir. Bagian Kasir bagian ini dipegang oleh kasir dengan kegiatan membayar gaji secara tunai untuk karyawan harian lepas, menyerahkan slip gaji kepada karyawan sebagai bukti bahwa gaji telah diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil evaluasi sistem akuntansi dengan pendekatan siklus untuk sistem penggajian pada PT Putra Abadi Santoso diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Untuk proses *recruitment* karyawan baru masih belum optimal karena belum adanya departemen personalia sehingga banyak terjadi penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai kualifikasinya. Banyak terjadi kecurangan pada waktu karyawan melakukan absensi karena lemahnya pengawasan. Belum adanya pemisahan fungsi khususnya untuk posisi kepala *accounting* sehingga terjadi kelebihan beban kerja yang mengakibatkan risiko terjadi kesalahan kerja sangat tinggi terutama pada saat proses penghitungan gaji. Penilaian sistem pengendalian intern berdasarkan kuesioner sudah efektif dengan skor 10, tetapi setelah dilakukan penelitian yang lebih mendalam atas hasil kuesioner tersebut ternyata hasilnya masih belum efektif. Hal ini terlihat dari masih belum adanya pemisahan fungsi pada beberapa bagian sehingga rawan terjadinya penyelewengan.

Di samping itu dokumen-dokumen pendukung untuk penghitungan gaji juga masih banyak yang belum lengkap. Sistem akuntansi penggajian yang diterapkan oleh perusahaan masih belum efektif karena masih banyak dokumen-dokumen pendukung untuk proses penggajian yang belum tersedia. Hasil dari penelitian dapat di simpulkan bahwa berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang

diberikan kepada Kepala *Accounting* dan hasil pengamatan dari kondisi yang sebenarnya telah berbeda. Pada kuesioner menunjukkan hasil yang efektif, sedangkan pada pengamatan kondisi yang sebenarnya hasilnya kurang memadai dan belum optimal. Hal ini dibuktikan pada tabel II bahwa unsur sistem pengendalian intern yang dijalankan PT Putra Abadi Santoso belum sesuai dengan teori yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Haryono Jusup, 2001, *Dasar-dasar Akuntansi*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Arens, Alvin A and James K. Loebbecke, 1999, *Auditing*, Salemba Empat. Jakarta.
- Cathryna RBS, Elly Santi OS dan Hendro Endi Yanto, 2005, "Penilaian Efektifitas Pengendalian Internal Sub-Sistem Penggajian Pada Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.4 No.3, November 2005.
- Chairul Marom, 2002, *Sistem Akuntansi Perusahaan Dagang*, Jakarta: Grafindo.
- Eni Rita Purwanti dan Indah Nugraheni, 2001, *Sistem Akuntansi*, Kanisius. Yogyakarta.
- Fariana Destri Primawati, 2008, "Evaluasi Sistem Pengendalian Intern Pada Pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor Khususnya Sepeda Motor Di Kabupaten Klaten (*Studi Kasus*

- Pada UPPD Kabupaten Klanten*”, Skripsi (tidak dipublikasikan), Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi, Surakarta.
- Ika Haripratiwi, 2006, “*Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan Pada BMT AL Ikhlas Yogyakarta*”, Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi STAIN, Surakarta.
- Kusnadi, dkk, 2000, *Pengantar Akuntansi Keuangan*, Jakarta: Grafindo.
- Krismiaji, 2002, *Sistem Informasi Akuntansi*, AM YKPN, Yogyakarta.
- Mulyadi, 2001, *Sistem Akuntansi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mulyadi, 2002, *Auditing*, Edisi 6, Salemba Empat, Jakarta.
- Munawir S, 2005, *Auditing Modern*, Edisi pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Neunar, Jhon. J. W. 1997. *Sistem Akuntansi (Accounting System Inflation)*. Edisi Kelima. English Edition Newyork. Richard D Irwin Inc.
- Niswonger, Rollin, C at al. 1999. *Accounting*. Diterjemahkan oleh Sirait, Alfonsus, dkk. Jakarta: Erlangga.
- Oenik Listyaningsih. 2011. “*Evaluasi Sistem Informasi Akuntansi Dengan Pendekatan Siklus Untuk Penjualan Tunai dan Kredit pada Perusahaan Konveksi Arisma Ladies Fashion Di Sambiremer Sragen*”. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Unisri Surakarta
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Tatang M. Amirin. 2000. *Menyusun Rencana Penelitian*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widjajanto, N. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.
- Zaki Baridwan. 1999. *Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode*. Yogyakarta: BPFE.
- Zaki Baridwan, 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Keenam. Yogyakarta: BPFE.