



**THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

ANALISIS EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN ATAS SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI PENGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA PG SOEDHONO NGAWI

| | |
|--|--|
| Intan Rahmawati 1 Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun Intanrahmawati694@gmail.com | Isharijadi 2 Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun Isharijadi57@gmail.com |
| Elly Astuti 3 Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun ellyastuti@unipma.ac.id | |

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pengendalian intern atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PG. Soedhono Ngawi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PG. Soedhono Ngawi cukup efektif karena sudah sesuai dengan PKB, tetapi untuk prosedur lembur kerja karyawan dinilai belum efektif karena belum sesuai dengan SOP dari kantor direksi. Pengendalian intern atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PG Soedhono Ngawi di nilai belum efektif.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin maju menuntut perusahaan untuk mengembangkan sistem informasi akuntansinya. Sistem ini dirancang untuk memudahkan manajemen dalam pengelolaan data informasi akuntansi sehingga kegiatan operasional dan bisnis perusahaan bisa berjalan dengan efektif. Sistem informasi akuntansi yang dihasilkan berguna dalam pengambilan keputusan manajemen sehingga memudahkan untuk mencapai tujuan perusahaan termasuk pembayaran kompensasi berupa gaji dan upah kepada karyawan. Adanya sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan bisa membantu memperlancar proses membayar gaji dan upah kepada semua karyawan sehingga kemungkinan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan bisa diminimalisir. Sistem ini juga membantu pemilik perusahaan dalam melakukan pengawasan kegiatan operasional dan pengelolaan perusahaannya. Masalah yang sering terjadi dalam proses gaji dan upah yaitu adanya penyelewengan yang dilakukan oleh pihak tertentu dalam pembayaran gaji dan upah.

Aktivitas perusahaan tidak dapat dianggap berhasil dalam pengelolaan informasi akuntansi tanpa adanya suatu pengendalian intern yang baik. Manajemen harus bisa memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sehingga dapat menghasilkan informasi yang akurat dan terpercaya sebagai alat pengendalian. Komponen pengendalian intern yang terdapat di sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan untuk meminimalkan terjadinya penyelewengan seperti adanya otorisasi transaksi dan

pemisahan tugas. Krismiaji (2015) menguraikan lima komponen model pengendalian intern yang dihasilkan oleh *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) yaitu meliputi lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, pengukuran risiko, informasi dan komunikasi, dan pengukuran kinerja.

Menurut Endang (2016) menunjukkan bahwa sistem penggajian karyawan yang optimal seharusnya mencakup komponen pengendalian intern yang terdiri atas sistem pengotorisasian, prosedur pencatatan dan unsur karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab. Pernyataan itu tidak sejalan dan tidak berlaku dengan yang dikemukakan Damayanti (2017) yang menyebutkan bahwa Sistem penggajian karyawan yang optimal hanya ditinjau dari prosedur penggajian karyawan dan adanya *flowchart*



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

dalam sistem informasi akuntansi penggajian. Sistem informasi akuntansi penggajian yang optimal dalam rangka meningkatkan efektivitas pengendalian intern seharusnya dengan di lakukannya analisa mengenai dokumen pendukung, fungsi–fungsi yang terkait, jaringan prosedur serta catatan-catatan akuntansi yang digunakan. Efektivitas pengendalian intern dalam proses penggajian ini dengan cara melihat praktik yang sehat, sistem otorisasi dan pencatatan serta struktur organisasi (Fibriyanti, 2017; Jiwandono, 2017). Setiawan (2013) menunjukkan bahwa pengendalian intern yang efektif harus ada internal cek dan tidak adanya perangkapan tugas. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Prasetya (2017) menyebutkan bahwa sistem pengendalian internal yang efektif apabila tidak ada penumpukan tugas dan fungsi yang dilakukan satu orang.

Menurut Septianis (2017) sistem penggajian karyawan yang optimal seharusnya dianalisis melalui pengendalian internalnya yang terdiri atas: pengendalian organisasi, pengendalian dokumentasi dan pengendalian keamanan data. Dalam pengendalian organisasi terdapat komponen pengendalian yang perlu diperhatikan yaitu pengendalian manajemen, pengendalian strategis serta pengendalian operasional. Pengendalian dokumentasi digunakan untuk meninjau dan pembaharuan sesuaikeperluan dan penyetujuan ulang dokumen serta menjamin perubahan dan status revisi terbaru dari dokumen telah diidentifikasi. Pengendalian keamanan data yang digunakan untuk memeriksa kebenaran dan ketelitian data akuntansi serta memberikan perlindungan terhadap aset milik organisasi. Sedangkan menurut Damayanti (2015) kondisi tersebut tidak berlaku bagi perusahaan satu dengan yang lainnya. Sistem informasi penggajian yang optimal dalam rangka mendukung efektivitas pengendalian intern perusahaan seharusnya dilakukan dengan mengecek semua fungsi-fungsi yang terkait, dokumen pendukung, jaringan prosedur pencatatan serta menganalisis pengendalian intern perusahaan dengan cara ditinjau dari beberapa komponen diantaranya: karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya, sistem otorisasi, struktur organisasi, praktik yang sehat, dan prosedur pencatatan.

Adanya perbedaan dengan peneliti terdahulu yaitu terletak pada pengukuran pengendalian intern agar berjalan efektif dan efisien. Peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dibidang tersebut dan sekaligus memodifikasi penelitian ini dengan menggunakan Rerangka kerja Terpadu-Pengendalian Internal COSO yang terdiri dari beberapa komponen seperti lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, pengukuran risiko, informasi dan komunikasi serta pemantauan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif sistem pengendalian intern yang sudah diterapkan perusahaan dalam mengurangi tindakan penyelewengan atau kecurangan. Pengendalian intern yang efektif akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan sekaligus menjaga keamanan kekayaan perusahaan.

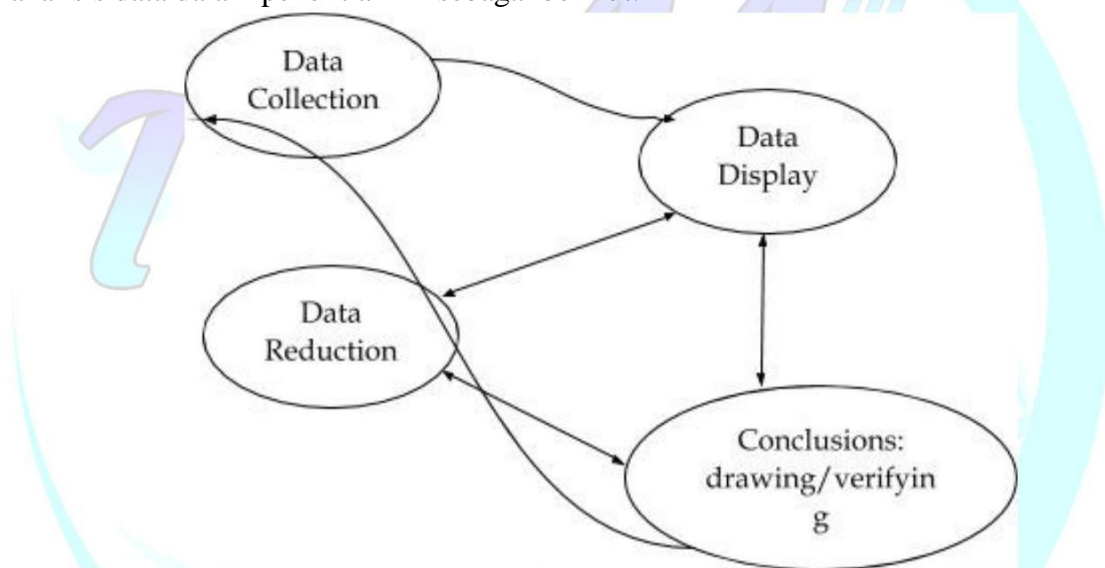
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Pada penelitian ini, menggunakan metode deskriptif karena untuk memaparkan efektivitas pengendalian intern atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PG. Soedhono Ngawi. Peneliti tidak menambah, mengubah ataupun memanipulasi data terhadap wilayah atau objek penelitian. Penelitian yang dipilih yaitu penelitian deskriptif yang bertujuan menggambarkan atau memaparkan temuan-temuan dan permasalahan di lapangan yang kemudian dianalisis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu jenis data kualitatif bermakna.

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pihak Manajer A K U, Kasie SDM dan Kasie Pembukuan, Kasie Keuangan serta Petugas upah di PG Soedhono Ngawi melalui wawancara secara langsung. Wawancara yang dilakukan akan mempermudah peneliti dalam memperoleh

informasi mengenai sistem yang ada di PG Soedhono Ngawi. Data sekunder diperoleh dari catatan-catatan, dokumen-dokumen yang digunakan serta arsip resmi perusahaan seperti sejarah dan visi misi PG. Soedhono Ngawi, struktur organisasi maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Perkebunan Nusantara XI dengan Serikat Pekerja Perkebunan PTPN XI. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terhadap sumber data. Selain itu, menggunakan alat bantu kamera atau *handy cam* yang digunakan dalam pengamatan tempat penelitian. Sedangkan untuk menganalisis dokumen-dokumen yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti, seperti dokumen/arsip yang berkaitan dengan sistem penggajian dan pengupahan karyawan, *Job Disc* karyawan masing-masing bagian dan struktur organisasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi yang dibantu dengan pedoman observasi, pedoman wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang

bersifat kualitatif, dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi serta dikumpulkan dan dikelompokkan berdasarkan fakta di lapangan serta menafsirkan dan membuat makna dari data yang sudah dikumpulkan. Adapun proses analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Komponen dalam Analisis Data (*Interactive Model*)

Teknik keabsahan data yang digunakan penelitian ini adalah menggunakan triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi teknik pengumpulan data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses penggajian dan pengupahan yang ada di Pabrik Gula Soedhono dilakukan dengan menggunakan sistem SAP. Pedoman yang digunakan dalam proses penggajian dan pengupahan mengacu pada PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dan sesuai dengan prosedur dalam SOP SDM PTPN XI dan SMM ISO 14.000: 2015. Sedangkan untuk proses pengupahan tenaga kasar saat dalam masa giling (DMG) atau luar masa giling (LMG) di Pabrik Gula Soedhono dibayarkan berdasarkan borongan pekerjaannya dan juga berdasarkan pengajuan upah tebang dan muat. Untuk proses penggajian, bagian operator SDM dan Umum hanya melakukan *input* potongan saja, selanjutnya untuk besarnya gaji pokok dan tunjangan-tunjangan sudah otomatis terintegrasi dengan PTPN XI sesuai status karyawan berdasarkan golongannya. Karyawan yang sudah pensiun, proses penggajiannya juga menggunakan sistem SAP tetapi masuk pada bagian pensiunan. Sedangkan untuk proses pengupahan tenaga kasar (tebangan) dilakukan



**THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

dengan menggunakan SIM PG yang merupakan bagian dari SAP, untuk upah tenaga kasar di luar masa giling menggunakan sistem borongan pekerjaan.

Mekanisme penggajian dan pengupahan karyawan yang ada di Pabrik Gula Soedhono dimulai dari bagian operator SDM dan Umum membuat PMK (Permintaan Modal Kerja) bulanan untuk mengajukan *dropping* ke kantor direksi melalui bagian keuangan Pabrik Gula Soedhono yang telah diketahui dan disetujui oleh Kasie SDM dan Umum dan juga Manajer A K U. Bagian keuangan akan mengecek kembali apakah PMK yang diajukan sudah benar nominalnya atau belum. Apabila sudah benar, maka bagian keuangan melaporkan ke manajer A K U untuk selanjutnya dikirimkan ke bagian anggaran PTPN XI Surabaya untuk pengajuan *dropping* melalui sistem SAP.

Bagian anggaran PTPN XI Surabaya akan menindaklanjuti pengajuan *dropping* tersebut dan untuk selanjutnya akan mentransfer modal kerja tersebut melalui bank. Selanjutnya, bagian keuangan Pabrik Gula Soedhono akan menerima pemberitahuan dari bagian Anggaran PTPN XI Surabaya. Bagian keuangan akan membuat kasbon untuk pengambilan dana tersebut.

Efektivitas pengendalian intern dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh perusahaan. Apabila sistem informasi akuntansi tepat, maka kekayaan perusahaan yang dimiliki akan semakin aman. Pentingnya pengendalian intern atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada Pabrik Gula Soedhono Ngawi. Upaya yang dilakukan Pabrik Gula Soedhono dalam proses pengendalian intern terkait sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan adalah dengan melakukan kroscek ulang oleh Kasie SDM dan Umum sebelum dilaporkan ke manajer A K U. Pada saat dalam musim giling (DMG), untuk daftar absensi karyawan tidak tetap dilakukan oleh mandor masing-masing bagian selanjutnya akan di kroscek lagi oleh manajer masing-masing bagian.

Sistem informasi akuntansi penggajian yang ada di PG Soedhono Ngawi memiliki beberapa kelebihan dan kelemahan. Kelebihan dari sistem informasi akuntansi penggajian yang pertama, terletak pada prosedur pencatatan waktu hadir karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap sudah efektif, dikarenakan sudah menggunakan *fingerpint* yang otomatis sudah masuk ke dalam sistem dan juga didukung dengan absensi manual yang khusus untuk karyawan tidak tetap atau karyawan yang hanya masuk saat musim giling. Hal ini sesuai dengan keterangan dari bagian operator SDM dan Umum terkait absensi karyawan, bahwa:

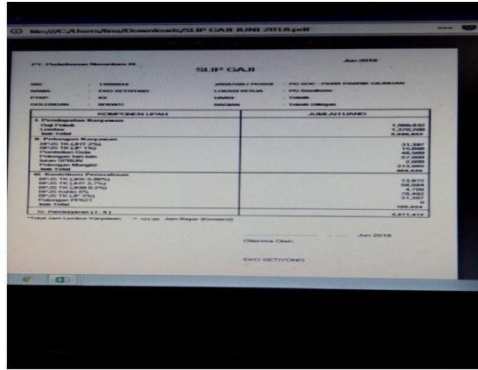
“Setiap karyawan wajib melakukan absensi menggunakan fingerpint setiap datang dan pulang kerja. Untuk karyawan tidak tetap selain menggunakan fingerpint juga terdapat absensi manual”.

Kedua, pembuatan daftar gaji pada Pabrik Gula Soedhono sudah berjalan dengan efektif. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tarif gaji untuk karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang mempunyai golongan, sudah ditetapkan dari kantor Direksi. Sedangkan untuk karyawan PKWT dan Borong tarif gaji berdasarkan UMK Ngawi. Hal ini sesuai dengan keterangan dari bagian operator SDM dan Umum terkait pembuatan daftar gaji karyawan, bahwa:

“Pembuatan daftar gaji sudah ada tabel gaji dari kantor direksi untuk karyawan yang mempunyai status golongan. Sedangkan untuk karyawan PKWT dan Borong, gaji pokoknya berdasar UMK Ngawi”.

Ketiga, dokumen yang digunakan dalam pembayaran gaji karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap sudah dinilai efektif karena nomor dokumen sudah tercetak langsung dari sistem sehingga tidak akan ada kemungkinan adanya karyawan fiktif. Hal ini sesuai dengan keterangan dari bagian operator SDM dan Umum terkait dokumen gaji karyawan, bahwa:

“Dokumennya sudah tercetak otomatis dari sistem, kita tinggal download saja dan sudah ada nomor urut tercetak”.



Gambar 2. Dokumen Slip Gaji

Keempat, catatan yang digunakan dalam memproses gaji sudah efektif karena semua telah dicatat dalam sistem dan terhubung dengan kantor pusat sehingga setiap saat kantor pusat bisa memantau. Hal ini sesuai dengan keterangan dari bagian administrasi keuangan terkait dokumen gaji karyawan, bahwa:

“Semua catatan sudah ada di sistem. Manual sudah tidak dipakai sekarang”.

Kelemahan sistem informasi akuntansi penggajian yaitu terletak pada prosedur pelaksanaan lembur dinilai kurang efektif karena masih ada yang belum sesuai dengan SOP kantor pusat PTPN XI. Harusnya sebelum melakukan lembur, setiap karyawan wajib minta ijin ke setiap kasie masing-masing dan juga mengisi blanko lemburan yang diberikan setiap kasie masing-masing dan kemudian diserahkan kepada manajer masing-masing bagian. Padahal SOP dari kantor pusat sangatlah penting dan dapat digunakan sebagai acuan pedoman dalam prosedur pelaksanaan lembur oleh masing-masing bagian. Hal ini bertujuan agar bisa meminimalisir adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Pada kenyataannya karyawan hanya minta ijin saja ke kasie masing-masing tanpa mengisi blanko yang telah disediakan. Kasie setiap bagian hanya memerintahkan karyawannya untuk menggabungkan jam kerja hari ini dan besok, sehingga tidak mewajibkan karyawan untuk mengisi blanko lembur dikarenakan untuk meminimalisir biaya lembur yang semakin tinggi. Kecurangan bisa saja terjadi jika karyawan menambahkan jam lemburnya yang harusnya 1 jam saja tapi diisi 2 jam dikarenakan kurang adanya pengawasan setiap bagian masing-masing khususnya untuk pegawai non tetap.

Sesuai dengan wawancara dari Manajer A K U yang menyatakan bahwa:

“Pada kenyataannya masih ada karyawan yang melakukan lembur tidak sesuai SOP Direksi, yaitu misalnya seperti: Kasie per bagian langsung memberikan ijin kepada karyawan untuk melakukan lembur tanpa mengisi blanko PKL (Perintah Kerja Lembur) yang kemungkinan apabila hari berikutnya karyawan mengisi blanko PKL bisa saja memanipulasi jumlah jam lemburnya. Jadi, manajer setiap bagian harus melakukan pengawasan secara berkala untuk menghindari pemborosan biaya akibat dari besarnya jumlah lemburan karyawan”.

Sistem informasi akuntansi pengupahan juga memiliki kelebihan dan kelemahan didalamnya. Kelebihan sistem informasi akuntansi pengupahan yaitu pertama, fungsi yang terkait dengan sistem pengupahan sudah dinilai efektif karena bagian-bagian yang terkait terdapat pemisahan tugas. Kedua, jaringan prosedur yang membentuk sistem pengupahan dinilai sudah efektif karena sudah sesuai dengan prosedur yang tertera

dalam SOP Direksi. Ketiga, catatan yang digunakan dalam sistem pengupahan dinilai efektif karena sudah dicatat dalam SIM PG yang merupakan bagian kecil dari sistem SAP.

Kelemahan yang ada dalam sistem informasi akuntansi pengupahan yaitu dokumen yang digunakan untuk sistem pengupahan yaitu salah satunya slip upah belum dinilai efektif. Sistem pengupahan yang digunakan yaitu sistem borong volume, jadi upah yang diberikan berdasarkan borongan pekerjaan. Sehingga slip upah hanya dibuat satu untuk diberikan kepada mandor dan tidak dibuat secara rinci per orang atau tenaga kasar.

Pengendalian internal atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang ada di PG. Soedhono Ngawi memiliki kelebihan dan kelemahan. Kelebihan pengendalian internal atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yaitu pertama, setiap karyawan sudah menanamkan nilai etika serta mengikuti kegiatan apel setiap pagi di luar masa giling. Selain itu setiap karyawan wajib menaati setiap peraturan yang telah ditentukan oleh kantor direksi dan menamakan budaya organisasi saat berada di kantor. Kedua, setiap karyawan sudah menjalankan sesuai dengan *job disc* masing-masing. *Job disc* karyawan tercantum dalam SOP Direksi dan SMM ISO 14.000:2015. Hal ini sesuai dengan keterangan dari bagian administrasi keuangan terkait *job disc* karyawan, bahwa:

“Jadi apa yang kita kerjakan itu sesuai dengan SOP dan SMM ISO 14.000:2015. Dan apa yang tertulis di dalam SOP dan SMM ISO 14.000:2015 harus kita kerjakan”.

Ketiga, pada struktur organisasi Pabrik Gula Soedhono semua fungsi sudah berjalan dengan baik tetapi belum menggambarkan secara detail setiap sub bagian dari masing-masing bagian yang ada di Pabrik Gula Soedhono. Keempat, setiap aktivitas yang ada di Pabrik Gula Soedhono selalu mendapatkan otorisasi dari pihak-pihak terkait. Untuk proses penggajian selalu diketahui dan diotorisasi oleh kasi SDM, Kasi Keuangan, Kasi Pembukuan dan juga Manajer A K U. Hal ini sesuai dengan keterangan dari bagian operator SDM terkait otorisasi terhadap dokumen yang terkait, bahwa:

“Semua bukti ditandatangani oleh pihak terkait, seperti manajer, kasi sdm dan umum dan bagian keuangan”.

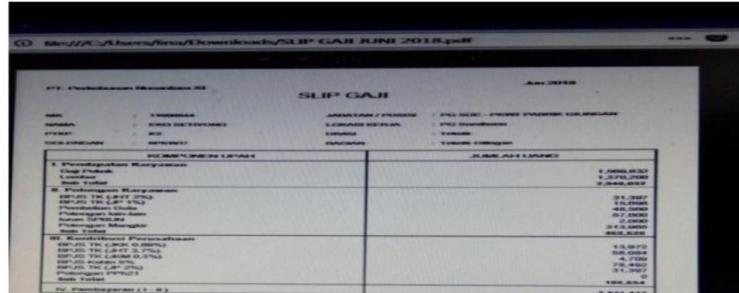
Kelima, penggunaan dan perancangan dokumen maupun catatan yang terkait sudah tersistem. Dokumen sudah tercetak nomor dokumen secara otomatis. Selain itu catatan yang terkait sudah langsung otomatis di sistem sehingga tidak perlu menggunakan manual. Hal ini sesuai dengan keterangan dari bagian administrasi keuangan terkait penggunaan dan perancangan dokumen dan catatan, bahwa:

“Untuk catatannya dicatat di sistem, sudah otomatis. Kalau untuk dokumen-dokumennya juga sudah ada tinggal download dari sistem”.



**THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-
FKIP UNIVERSITAS PGRI MADIUN**





| KETERANGAN | | JANUARI 2018 | |
|----------------------------|--|--------------|-----------|
| 1. Penghasilan Pokok | | 1.200.000 | |
| 2. Penghasilan Lain | | 1.200.000 | |
| 3. Penghasilan Bersih | | 1.200.000 | |
| 4. Pajak Penghasilan | | | 1.200.000 |
| 5. Pajak Bumi dan Bangunan | | | 1.200.000 |
| 6. Pajak Pertambahan Nilai | | | 1.200.000 |
| 7. Pajak Lain | | | 1.200.000 |
| 8. Pajak Total | | | 1.200.000 |
| 9. Pajak Bersih | | | 1.200.000 |
| 10. Pajak Lain | | | 1.200.000 |
| 11. Pajak Total | | | 1.200.000 |
| 12. Pajak Bersih | | | 1.200.000 |

Gambar 3. Dokumen Slip Gaji

Keenam, perlindungan terhadap akses atas pemakaian catatan dan aktiva disimpan dan diarsip dalam ruang arsip. Setiap dokumen diarsipkan berdasarkan per bulan dan diletakkan ke dalam outner. Ketujuh, pemeriksaan independen dilakukan secara berkala terhadap kinerja karyawan. Kedelapan, informasi dan komunikasi disampaikan dan sudah tertera dalam sistem sehingga semua pabrik gula yang induknya di PTPN XI dapat melihat. Hal ini sesuai dengan keterangan dari bagian kasie SDM dan umum terkait informasi dan komunikasi yang disampaikan oleh karyawan, bahwa:

“ Sistem informasinya sudah jelas, semua sudah tersistem dalam SAP. Di dalam sistem, semua sudah terintegrasi dengan kantor pusat. Jadi kalau untuk pelaporannya bisa langsung dilihat dari sistem tersebut. Kantor pusat bisa langsung melihat laporan dari pabrik-pabrik gula lain. Dengan adanya sistem SAP, pekerjaan itu menjadi lebih simple”.

Kelemahan pengendalian internal atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yaitu pertama, dalam pemisahan tugas: terdapat perangkapan tugas yang harusnya terdiri atas beberapa fungsi dijadikan satu fungsi saja. Kecurangan disebabkan karena adanya perangkapan tugas yang hanya dilakukan oleh satu orang saja. Dengan adanya pemisahan tugas antar bagian maka akan menjadikan Pabrik Gula Soedhono lebih efektif dalam hal pengendalian internalnya. Hal ini sesuai dengan keterangan dari bagian kasi SDM dan umum terkait perangkapan tugas karyawan, bahwa:

“ Disini, untuk kasie-kasie merangkap tugas semua”.

Kedua, tidak adanya slip upah untuk masing-masing pekerja: pengendalian intern terkait pembayaran upah disini kurang efektif, dikarenakan pembayaran upah untuk masing-masing tenaga kasar tergantung dari mandor masing-masing area. Ketiga, pemantauan kinerja: tidak dilakukan pemantauan kinerja secara berkala, sebaiknya pemantauan kinerja itu dilakukan setiap hari maupun seminggu sekali. Manajer hanya memantau dari segi kedisiplinan karyawan untuk hadir dikantor setiap hari dan hanya memonitoring hasil dari kerjanya selama satu bulan. Hal ini sesuai dengan keterangan dari Manajer A K U terkait pemantauan kinerja karyawan, bahwa:

“Pemeriksaan independen tidak dilakukan setiap hari, karena akan menyebabkan karyawan itu jenuh. Cukup melihat dari hasil kerja karyawan setiap bagian”.

Selain itu didukung oleh keterangan dari kasie keuangan yang menyatakan bahwa:

” Disini juga ada tim SPI dari kantor pusat yang melakukan monitoring terhadap sistem. Dan untuk tim auditnya juga ada audit intern dan audit ekstern. Jadi yang diaudit yaitu operasionalnya dan juga keuangannya”.

Selain beberapa ketidaksesuaian tersebut, berdasarkan analisis yang penulis lakukan terhadap pengendalian intern atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada Pabrik Gula Soedhono, penulis juga menemukan beberapa kekurangan yang memiliki risiko terjadinya kecurangan yang berdampak pada ketidakefektifitas pengendalian intern atas sistem informasi akuntansi. Kelemahan-kelemahan tersebut adalah tidak adanya pengawasan secara intensif yang dilakukan khususnya dalam melakukan prosedur lembur pekerja, kurangnya karyawan sehingga karyawan banyak yang merangkap tugas, masih terdapat perangkapan tugas karena untuk menghemat biaya yang akan dikeluarkan oleh Pabrik Gula.

Efektivitas pengendalian intern dapat dicapai apabila Pabrik Gula Soedhono sudah menjalankan semua unsur-unsur pengendalian intern terkait dengan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan. Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan di Pabrik Gula Soedhono Ngawi kurang efektif dikarenakan masih terdapat kelemahan diantaranya ditemukan adanya perangkapan tugas. Selain itu dalam prosedur pengajuan lembur karyawan masih belum sesuai dengan SOP dari kantor direksi. Harusnya sebelum melakukan lembur, setiap karyawan wajib minta ijin ke setiap kasie masing-masing dan juga mengisi blanko lemburan yang diberikan setiap kasie masing-masing dan kemudian diserahkan kepada manajer masing-masing bagian. Padahal SOP dari kantor pusat sangatlah penting dan dapat digunakan sebagai acuan pedoman dalam prosedur pelaksanaan lembur oleh masing-masing bagian. Hal ini bertujuan agar bisa meminimalisir adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

SIMPULAN

Sistem informasi akuntansi penggajian di Pabrik Gula Soedhono sudah cukup efektif karena sudah sesuai dengan PKB dan SMM ISO 14.000:2015 yang ditetapkan dari kantor direksi, tetapi masih memiliki kelemahan yang ada dalam prosedur pengajuan lembur karyawan yang belum sesuai dengan SOP dari kantor direksi. Selain itu untuk mandor yang bertugas dilapangan hanya bisa melakukan absensi setiap satu minggu sekali datang ke kantor dikarenakan jarak yang jauh. Selanjutnya untuk sistem informasi akuntansi pengupahan di Pabrik Gula Soedhono sudah efektif karena sudah sesuai dengan prosedur pengupahan yang ada di Pabrik Gula Soedhono. Sistem pengendalian intern atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada Pabrik Gula Soedhono Ngawi belum diterapkan secara efektif karena masih memiliki beberapa kelemahan seperti masih ditemukan adanya perangkapan tugas yang dilakukan oleh beberapa fungsi. Selain itu pemantauan kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan dengan memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam pengendalian intern.

Pada penelitian ini efektivitas pengendalian intern atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang ada di Pabrik Gula Soedhono Ngawi hanya meliputi lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, pengukuran risiko, informasi dan komunikasi serta pemantauan kinerja. Penelitian selanjutnya dapat

meneliti lebih dalam mengenai efektivitas pengendalian intern dengan menggunakan unsur-unsur pengendalian ERM-COSO sehingga dapat mengetahui keefektifan pengendalian intern di Pabrik Gula Soedhono Ngawi. Selain itu juga dapat terjun langsung ke kebun untuk wawancara kepada mandor terkait pengupahan tenaga kasar (tebangan), sehingga data yang dikumpulkan hanya diperoleh dari wawancara dengan karyawan di Pabrik Gula Soedhono Ngawi.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, D. I., Lestari, T., Mahsina (2017). Evaluasi Sistem Informasi Akuntansi atas Siklus Penggajian pada Perusahaan Outsourcing untuk Menghindari Adanya Kecurangan pada PT. Human In Partner Surabaya. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Vol. 3 Issue 3. Universitas Bhayangkara Surabaya*. Diunduh 27 Februari 2018.
- Damayanti, N, Dwiatmanto dan Azizah, D. F. (2015). Evaluasi Efektivitas Pengendalian Intern atas Sistem Penggajian dan Pengupahan (Studi Kasus PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan-Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1. Universitas Brawijaya Malang* pada (administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, diunduh 08 Februari 2018).
- Endang. (2016). Analisis Sistem Pengendalian Internal atas Sistem Penggajian Karyawan Pelaksana pada PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Batanghari Leko) *Jurnal Akuntansi Politeknik Sekaya (ACSY) Vol. V No. 2. STIE Rahmaniayah Sekayu*. Diunduh 26 Februari 2018.
- Fibriyanti, Y. V. (2017). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Populer Sarana Medika, Surabaya). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi Vol. II No. 1. Universitas Wijaya Kusuma Surabaya*. Diunduh 26 Februari 2018.
- Jiwandono, D., Topowijono, Yaningwati, F. (2017). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan dalam Rangka Mendukung Pengendalian Intern (Studi pada Pabrik Gula Lestari Patianrowo Kabupaten Nganjuk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 51 No. 2. Universitas Brawijaya Malang* (administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, diunduh 08 Februari 2018).

YKPN.



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Prasetya, A., R., Moch. D. A., A., Zahroh, Z. (2017). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Pengendalian Intern (Studi Kasus Pada Pt Selecta Kota Batu).

Jurnal

Administrasi

Bisnis (JAB) Vol. 43 No. 1. Universitas Brawijaya Malang

(administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, diunduh 08 Februari 2018).

Septianis, R., Mikial, M., Tripermata, L. (2017). Analisis Sistem Penggajian dalam Rangka Mengefektifkan Pengendalian Internal pada PT. Freight

Express

N 0

Palembang. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 8

o 2

Universitas Indo Global Mandiri. Diunduh 26 Februari 2018.

Setiawan, A., Ngumar, S. (2017). Analisis Sistem Pengendalian Intern Atas Penggajian Pada PT Sarana Utama Di Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi Vol. 2 No. 3. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Diunduh 08 Februari 2018.*

THE 11th FIPA

FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
ISSN : 2337-9723