

**ANALISIS KUALITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN  
PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA  
PT. GADING CEMPAKA GRAHA (GCG)**

**SKRIPSI**



**Nama : Devira Camelia Putri**  
**NIM : 22 2015 087**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2019**

**ANALISIS KUALITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN  
PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA  
PT. GADING CEMPAKA GRAHA (GCG)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**



**Nama : Devira Camelia Putri  
NIM : 22 2015 087**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2019**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Analisis Kualitas Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Pengupahan Pada PT. Gading Cempaka Graha (GCG)  
Nama : Devira Camelia Putri  
NIM : 22 2015 087  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Mata Kuliah Pokok : Sistem Informasi Akuntansi

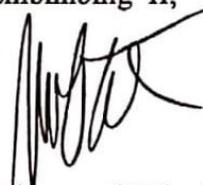
Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, 2019

Pembimbing I,



H.M. Basyaruddin, R. S.E., M.Si Ak., Ca  
NIDN/NBM : 0003055605/784024

Pembimbing II,



Muhammad Fahmi, S.E., M.Si  
NIDN/NBM : 0029097804/1197277

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



Betri Sirajuddin S.E., M.Si., Ak., Ca  
NIDN/NBM : 0216106902/944806

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devira Camelia Putri

Nim : 222015087

Jurusan : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi segala konsekuensinya.

Palembang, 2019

Penulis



Devira Camelia Putri

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Motto :*

*“jalani hidup dengan santai, tapi penuh dengan tujuan ☺”.*

*Devira Camelia Putri*

*Terucap syukur kepada Allah SWT*

*Kupersembahkan skripsi ini untuk*

- ❖ Ayahku (Mulyono Saputro) dan ibuku (Santi Kamelia)*
- ❖ Kelargaku dan Adik-adikku tersayang*
- ❖ Dosen Pembimbingku Bapak H.M Basyaruddin. R. S.E.,M.Si.,Ak.,CA dan Bapak Muhammad Fahmi S.E.,M.Si*
- ❖ Dan semua pihak yang telah membantu penulis*

## PRAKATA



Alhamdulillah, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT berkat ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Kualitas Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Pengupahan pada PT. Gading cempaka Graha”. Telah selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis skripsi ini membahahas tentang bahwa Peran mengelola perusahaan, agar pimpinan dapat melakukan tugasnya dengan baik, suatu sistem pengendalian intern yang berfungsi untuk membantu dan menjaga keamanan harta milik perusahaan, menjamin ketelitian dan kebenaran data, memajukan efisiensi dalam operasi kegiatan perusahaan serta dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Sistem pengendalian intern terkait dengan aspek yang ada dalam perusahaan, salah satu aspek tersebut adalah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Aspek ini terkait pada Struktur Organisasi, Sistem Otorisasi, Sistem Informasi Akuntansi, Praktik yang sehat dan Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orang tuaku, Ayahanda tercinta Mulyono Saputro dan ibunda tersayang Santi kamelia yang tak henti-hentinya memeras keringat, mendoakan, memberikan motivasi, semangat, nasihat, serta kasih sayang sedemikian tulus demi anaknya, dan juga kepada semua saudara-saudaraku sekaligus inspirasi dalam hidup saya terima kasih karena telah memberikan perhatian, kasih sayang serta selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak H.M Basyaruddin S.E.,M.Si.,Ak.,CA dan bapak Muhammad Fahmi SE,M.Si selaku dosen pembimbingku yang telah memberikan bimbingan, arahan, semangat dan juga saran-saran dengan ikhlas dan penuh dengan kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan tidak lupa juga penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staf dan Karyawan/Karyawati.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M., selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff Karyawan/Karyawati.
3. Bapak Betri Sirajuddin, S.E.M.si.,Ak.,CA dan ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak dan ibu Dosen serta seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Kepada PT. Gading Cempaka Graha beserta Staff dan Karyawannya yang telah memberi izin penelitian dalam pembuatan skripsi ini.

6. Kepada semua pihak yang membantu penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan kritik dan saran yang membangun demi lebih menyempurnakan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Khususnya bagi penulis dan para pembaca umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya.Amin.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb**

Palembang, Februari 2019

Penulis

**Devira Camelia Putri**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN DEPAN/COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	
1. Sistem Penggajian dan Pengupahan .....	11
2. Informasi yang diperlukan manajemen.....	12
3. Dokumen yang digunakan .....	13
4. Catatan Akuntansi yang di gunakan .....	15

5. Fungsi yang terkait .....	16
6. Jaringan prosedur yang membentuk sistem .....	18
7. Unsur Pengendalian Intern .....	19
8. Sistem Pengendalian Intern.....	22
9. Tujuan Pengendalian Intern .....	22
10. Komponene-komponen pengendalian intern .....	24
11. Keterbatasan Pengendalian Intern.....	29
B. Penelitian Sebelumnya .....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasionalisasi Variabel.....	39
D. Data Yang Diperlukan.....	40
E. Metode Pengumpulan Data .....	41
F. Analisis Data dan Teknik Analisis Data .....	43\
G. Jadwal Penelitian.....	44

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	45
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	45
2. Aktivitas Perusahaan .....	46
3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	46
4. Sistem Penggajian dan Pengupahan .....	63
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	65

1. Analisis struktur Organisasi.....	65
2. Analisis Sistem Otorisasi .....	68
3. Analisis Prosedur Pencatatan SIA .....	69
4. Analisis Praktek yang Sehat.....	70
5. Analisis Karyawan yang Kompeten .....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

**DAFTAR TABEL****Halaman**

Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel .....	40
Tabel III.2	Jadwal Penelitian.....	44
Tabel IV.1	Perbedaan antara Teori dan keadaan PT.GCG .....	78

**DAFTAR GAMBAR****Halaman**

Gambar I.1	Gambar Struktur Organisasi .....	39
Gambar IV.1	Gambar Struktur Organisasi.....	47
Gambar IV.2	Flowchart Penggajian dan Pengupahan .....	74

**DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1	Sertifikat TOEFL.....	84
LAMPIRAN 2	Sertifikat Hapalan Surat-Surat Pendek Al-Qur'an .....	85
LAMPIRAM 3	Surat Keterangan Selesai Riset.....	86
LAMPIRAN 4	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....	87
LAMPIRAN 5	Biodata Penulis.....	88
LAMPIRAN 6	Data Penelitian .....	89

## ABSTRAK

### **Devira Camelia Putri/222015087/2019/Analisis Kualitas Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Pengupahan Pada PT. gading cempaka Graha**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Keterlambatan dan kesalahan Pembayaran gaji dan upah disebabkan karena lemahnya Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Pengupahan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor penyebab keterlambatan dan kesalahan dari aspek sistem pengendalian intern dalam pembayaran penggajian dan pengupahan pada PT. Gading Cempaka Graha. Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Gading Cempaka Graha yang beralamat di kabupaten OKI. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis diskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang pembuktiannya tidak menggunakan statistik melainkan pemaparan. dengan memaparkan teori sistem penggajian dan pengupahan yang meliputi fungsi yang terkait, dokumen, catatan akuntansi yang digunakan, jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian dan pengupahan, komponen sistem pengendalian intern serta unsur pengendalian internal sistem penggajian dan pengupahan yang meliputi struktur organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan SIA, praktik yang sehat dan karyawan yang kompeten. Kemudian dievaluasi apakah sistem penggajian dan pengupahan yang diterapkan dalam perusahaan dapat meningkatkan efektivitas pengendalian intern.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan PT. Gading Cempaka Graha dalam memenuhi unsur-unsur dan tujuan pengendalian intern sistem penggajian dan pengupahan masih kurang efektif. Hal ini ditandai dengan adanya perangkapan tugas dari prosedur pembuat daftar gaji dan upah juga melakukan pembayaran gaji dan upah, pemasukan kartu jam hadir ke dalam mesin pencatat waktu yang tidak diawasi, daftar gaji dan upah serta potongan gaji tidak diotorisasi oleh bagian kepegawaian, sehingga sering terjadi keterlambatan pembayaran gaji dan upah bahkan kesalahan pembayaran gaji dan upah.

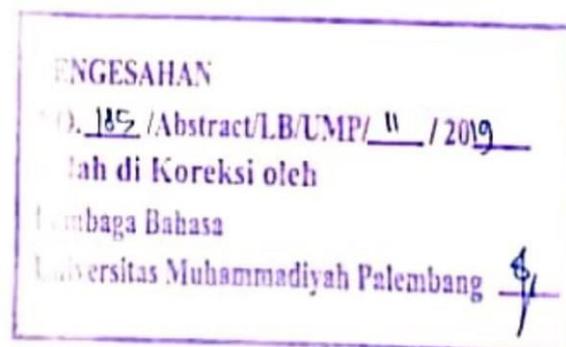
**Kata kunci: kualitas sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan**

*Abstract*

*Devira Camelia Putri / 222015087 / 2019 / Quality Analysis of Payroll and Wage Internal Control Systems at PT. Gading Cempaka Graha*

*This research was conducted with the aim to determine the factors that cause delays and errors from aspects of the internal control system in paying payroll and wages at PT. Gading Cempaka Graha. This study was taken at PT. Gading Cempaka Graha, OKI Regency. Methods of data collection were interviews, observation, and documentation. The data analysis technique used was qualitative descriptive analysis technique that was a study where proof did not use statistics but rather exposure. However, by describing the theory of payroll and wage systems which include related functions, documents, accounting records used, network procedures that form payroll and wage systems, internal control system components as well as internal control elements of payroll and wage systems which include organizational structures, automation systems, SLA recording procedures, sound practices and competent employees. Then the evaluation whether the payroll and wage system applied in the company could improve the effectiveness of internal control. The results of the study showed ed that the implementation of the payroll and wage systems and procedures of PT Gading Cempaka Graha in fulfilling the elements and objectives of internal control, the payroll and wage system was still not effective. This was indicated by the duplication of duties from the procedure for making a list of salaries and wages as well as paying salaries and wages, importing an attendance card into an unattended time recording machine, payroll and wages and salary deductions not authorized by the personnel department, so that it often late payment of salaries and wages even mistakes in payment of salaries and wages.*

*Keywords: quality of internal control systems, payroll and wages*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi saat ini, suatu sistem informasi sangat diperlukan oleh perusahaan – perusahaan yang ada. Dengan adanya sistem informasi yang baik, maka dapat membuat perusahaan menjadi perusahaan yang bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Sistem yang baik dan tepat dapat membuat perusahaan berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Salah satu sistem informasi yang banyak diterapkan oleh perusahaan-perusahaan adalah sistem informasi akuntansi.

Setiap entitas/perusahaan, akuntansi memegang peranan yang sangat penting karena fungsi akuntansi dapat memberikan informasi mengenai keuangan dari suatu entitas/perusahaan. Setiap organisasi, entitas atau perusahaan harus dikelola dengan baik agar tujuan yang ingin dicapai oleh entitas atau perusahaan dapat tercapai. Pengelolaan perusahaan dilakukan oleh manajemen dengan mengolah informasi-informasi yang diperoleh dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengambil keputusan. Pengambilan keputusan yang baik adalah pengambilan keputusan yang didasarkan oleh informasi yang tepat dan akurat. Untuk memenuhi hal tersebut diperlukan sistem informasi akuntansi yang merupakan salah satu bagian dari informasi manajemen. Sekarang ini banyak perusahaan bermunculan dalam berbagai bidang usaha yang mengakibatkan persaingan perusahaan semakin ketat. Hal ini semakin menuntut suatu perusahaan,

baik perusahaan jasa, dagang maupun manufaktur untuk menggunakan sumber daya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal secara efektif dan efisien. Dari ketiga sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. sumber daya manusia. Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana.

Melaksanakan kegiatan operasi perusahaan diperlukan adanya manajemen perusahaan yang baik dengan ditunjang oleh personil yang dituntut untuk lebih efisien, efektif, dan ekonomis dalam menentukan besarnya biaya operasional perusahaan, karena faktor ini adalah salah satu yang terpenting untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan lain. Peran mengelola perusahaan, agar pimpinan dapat melakukan tugasnya dengan baik, Mulyadi (2008:165) suatu sistem pengendalian intern yang berfungsi untuk membantu dan menjaga keamanan harta milik perusahaan, menjamin ketelitian dan kebenaran data, memajukan efisiensi dalam operasi kegiatan perusahaan serta dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Sistem pengendalian intern terkait dengan aspek yang ada dalam perusahaan, salah satu aspek tersebut adalah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Aspek ini terkait pada Struktur Organisasi, Sistem Otorisasi, Sistem Informasi Akuntansi, Praktik yang sehat dan Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab.

Aspek Penggajian dan Pengupahan menyangkut kesejahteraan sumber daya manusia perhatian yang serius, karena akan mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan. Sistem dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan.

Gaji dan upah adalah balas jasa atau pendapatan yang dinyatakan dalam bentuk uang dan ditetapkan oleh perjanjian timbal balik atau oleh perundang-undangan atau peraturan. Pembayaran dilaksanakan berdasarkan perjanjian tertulis oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang diperkerjakan untuk pekerjaan yang sudah atau akan diperkerjakan atau jasa-jasa yang sudah atau akan diberikan.

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Mulyadi (2008:377)

Gaji dan upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya, dan bagi karyawan ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka, juga sebagai motivator dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji dan upah merupakan komponen biaya yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba, sehingga harus terus menerus diawasi pengelolaannya. Mulyadi (2008:377)

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan, maka diperlukan penggolongan gaji dan upah yang memadai adil dan

jelas. Baik dalam hal ini adalah perusahaan memberikan gaji dan upah sesuai dengan tarif upah dan jam kerja sesuai dengan catatan perusahaan dengan yang diterima karyawan, sedangkan adil berdasarkan prestasi kerja masing-masing karyawan sehingga jelas antara hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan yaitu bagi karyawan sebagai pekerja dan bagi perusahaan sebagai pembayar gaji. Perusahaan harus menggunakan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang tepat, secara efektif dan efisien. Pengawasan internal yang baik dan memadai sangat diperlukan sesuai dengan perkembangan zaman dan juga perkembangan dunia usaha. Istilah pengawasan internal pun mengalami perkembangan tidak hanya untuk mengawasi kecermataaan dan pembukuan, tetapi mempunyai arti luas yaitu meliputi seluruh organisasi perusahaan. Imbalan jasa yang diberikan karyawan dan buruh harus memadai dan layak. Gaji dan upah yang dibagikan harus sesuai standar atau diatas standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Usaha perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup adalah menyesuaikan diri terhadap perkembangan dunia usaha. Masalah yang dihadapi manajer utama dalam hal pengambilan keputusan membutuhkan informasi yang benar-benar akurat. Informasi merupakan kebutuhan utama manajemen dalam rangka melaksanakan fungsi-fungsi yang dihipun keduanya, tidak dapat disangkal lagi bahwa keberhasilan manajemen sangat dipengaruhi dan bergantung pada ketepatan informasi yang disajikan dalam berbagai bentuk laporan dimana laporan tersebut harus memberikan manfaat seoptimal mungkin dan tidak menyesatkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Informasi yang berkaitan

dengan kegiatan pembayaran gaji dan upah antara lain jam kerja, jam lembur, penggolongan gaji dan upah karyawan, jenis karyawan atau informasi lainnya, agar dapat diketahui tingkat efektivitas usahanya. Untuk menghindari dan mencegah penyelewengan, maka diperlukan suatu sistem pengendalian intern, dengan demikian manajemen perusahaan dapat mengetahui jika terjadi penyimpangan yang merugikan manajemen perusahaan.

Sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan pernah diteliti sebelumnya. Penelitian ini pernah diteliti oleh Komang (2017) Pengendalian intern merupakan salah satu alat pengawasan untuk menjamin ketelitian, ketepatan gaji yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Dalam sistem akuntansi yang baik akan terdapat cara-cara pengendalian intern yang baik pula, dimana melalui sistem yang dibuat akan membuat pelaksanaan lebih terkontrol. Jadi terdapat hubungan antara sistem akuntansi dan sistem pengendalian intern. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengendalian intern penggajian yang diterapkan pada PT PLN (Persero) Area Bali Utara

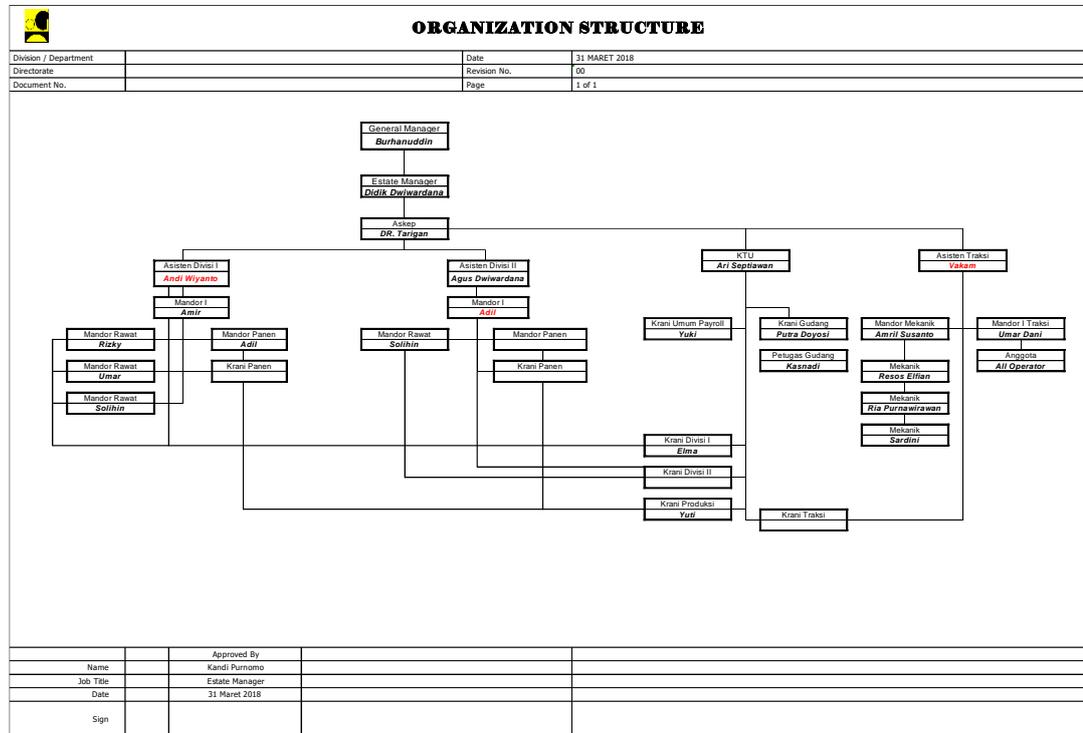
Yenni (2017) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa sistem informasi akuntansi penggajian yang telah diterapkan PT. Populer Sarana Medika dan juga untuk menganalisa sistem informasi akuntansi penggajian pada efektivitas pengendalian internal. Hasil penelitian menemukan bukti bahwa Bagian Akuntansi masih bertanggungjawab dalam pembayaran gaji dan upah karyawan serta masih bertanggungjawab melakukan pengawasan terhadap pengisian daftar hadir karyawan dan membuat rekap daftar hadir karyawan sehingga memungkinkan adanya penyelewengan. Praktek yang sehat yang diterapkan untuk

mendukung efektifitas pengendalian intern adalah gaji pokok karyawan dibayarkan dengan mentransfer gaji pokok ke rekening masing – masing karyawan oleh direktur dan slip gaji dibuat rangkap dua

Ribka (2015) Salah satu aspek yang paling dibutuhkan dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan harus menjamin kesejahteraan para pekerja dengan memberikan hak yaitu gaji sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Setiap aktivitas kehidupan kita membutuhkan suatu pengendalian terhadap apa yang sedang dan telah dilakukan. Begitu pula dengan perusahaan, penerapan sistem pengendalian intern merupakan bagian penting dalam hal pengawasan terhadap penggajian.

PT Gading Cempaka Graha yang beralamat kebun talang sepucuk Jl. Lintas Kayu Agung Sepucuk Kec. Pedamaran Kab. OKI. Perusahaam tersebut bergerak di bidang perkebunan khususnya kelapa sawit. Terdapat beberapa permasalahan yang sering terjadi di PT kelapa sawit ini belum terbaginya fungsi-fungsi terkait SPI dengan baik sehingga sering mengakibatkan keterlambatan pembayaran gaji dan upah, bahkan pernah terjadi salah bayar walaupun tidak terlalu sering, itu semua berakibat bagi perusahaan akan mengalami kerugian dan bagi karyawan dapat berakibat penurunan motivasi bekerja, pangkat dan mutasi

Gambar 1.1  
Struktur PT. Gading Cempaka Graha (GCG)



Sumber : PT. Gading Cempaka Graha

Struktur Organisasi PT. Gading Cempaka Graha dirasa belum lengkap hanya menampilkan jabatan seperti tabel di atas padahal masih ada jabatan yang dianggap penting dalam perusahaan seperti krani administrasi dan umum, krani panen, mandor lapangan, mandor transport dll

Prosedur penggajian dan pengupahan di PT Gading Cempaka Graha berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yaitu perhari masa kerja, dalam satu bulan karyawan wajib 25 hari kerja, untuk karyawan tetap, tidak tetap dan honorer perhari di upah Rp103.840, PT. GCG terdapat sistem lembur atau premi, sistem lembur atau premi untuk karyawan tetap di hitung perbulan kerja dan karyawan honorer dihitung perjam dalam perhari jika bekerja 7 jam upah yang di

dapat ialah Rp7.500, jika bekerja 8 jam upah perhari Rp9.500 dan jika bekerja lebih dari Sembilan jam di upah sebesar Rp11.500. Dalam siklus penggajian daftar gaji di buat oleh krani administrasi lalu di periksa oleh KTU (Ketua Tata Usaha) dan di setujui oleh Estate manajemen.

Menurut Mulyadi (2008: 386) Unsur Pengendalian Intern dalam sistem akuntansi Penggajian dan pengupahan bahwa fungsi pembuatan daftar gaji dan upah harus terpisah dari fungsi keuangan, daftar gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi personalia, bukti kas keluar untuk pembayaran gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi akuntansi, dari uraian teori di atas terdapat ketidaksesuaian pada PT Gading Cempaka Graha bahwa fungsi pembuatan daftar gaji, fungsi pencatatan waktu hadir, fungsi keuangan dan fungsi akuntansi belum terpisah, di PT Gading Cempaka Graha fungsi-fungsi tersebut terdapat di satu bagian yang di sebut bagian krani administrasi. Karena pembuatan daftar gaji, pencatatan waktu hadir, fungsi keuangan, fungsi akuntansi di lakukan oleh satu bagian maka sering mengakibatkan keterlambatan pembayaran gaji dan upah serta terjadi kesalahan dalam pembayaran gaji dan upah pada karyawan.

Praktik yang sehat menurut Mulyadi (2008: 387) bahwa pemasukan kartu jam hadir ke dalam mesin pencatat waktu harus diawasi oleh fungsi pencatat waktu, pembuatan daftar gaji dan upah harus di verifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungan oleh fungsi akuntansi sebelum dilakukan pembayaran. Di PT Gading Cempaka Graha ini praktik yang sehat belum dilakukan dengan baik karna disebabkan fungsi fungsi yang merangkap jadi satu bagian sehingga pemasukan kartu jam hadir tidak di awasi oleh fungsi pencatat waktu, pembuatan daftar gaji

dan upah dilakukan tanpa verifikasi kebenaran dan ketelitiannya karna bagian administrasi yang membuat dan bagian ini pula yang melakukan verifikasi kebenaran dan ketelitian dan ini merupakan praktik yang belum sehat.

Pada Sumber Daya Manusia atau karyawan itu sendiri sering mengalami kesalahan sehingga mengakibatkan keterlambatan pembayaran gaji dan upah serta kesalahan pembayaran gaji dan upah. Beberapa kesalahan tersebut seperti: 1) absensi tidak dikumpulkan tepat waktu, misal kran administrasi dan umum meminta mengumpulkan tanggal 30 dan baru diberikan tanggal 5. 2) Laporan premi produksi dan premi mandor sering terlambat 3) Laporan dari mandor workshop juga sering terlambat. Maka dari itu Kompetensi Sumber Daya Manusia atau karyawan di beberapa bidang belum memadai,

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Analisis Kualitas Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Pengupahan pada PT. Gading Cempaka Graha (GCG)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, pokok permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah Keterlambatan dan Kesalahan Pembayaran gaji dan upah disebabkan karena lemahnya Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Pengupahan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah dikemukakan penulis, maka dalam hal ini yang menjadi tujuan dilaksanakannya penelitian adalah Untuk mengetahui faktor penyebab keterlambatan dan kesalahan dari aspek sistem pengendalian intern dalam pembayaran penggajian dan pengupahan pada PT. Gading Cempaka Graha.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas maka penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak :

#### 1. Manfaat Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan baru secara nyata bagi peneliti.

#### 2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input kualitas sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan pada PT. Gading Cempaka Graha

#### 3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan acuan pembelajaran bagi pihak-pihak yang membutuhkan dalam penelitian ilmu pemerintahan atau pihak lainnya maupun pengembangan konsep ilmu sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi (2014). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, Alvin A. Randal J. Elder dan Mark S. Beasley. 2015. *Auditing dan jasa Assurance*. Jakarta: Erlangga
- Ahmad Syarief. 2012. Analisis sistem pengendalian intern penggajian pada politeknik negeri bandung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*.4 (1): 678-682. Di akses tanggal 15 oktober 2018. <http://digilib.polban.ac.id/files/disk1/66/jbptppolban-gdl-ahmadsyari-3272-1-analisis-g.pdf>
- Aminatul Husniyah, Darminto, Dwiatmanto. 2015. Analisis Pengendalian Internal pada system Penggajian karyawan 9studi pada RSUD dr. H. Moh. Anwar Aumenep). *Jurnal administrasi Umum*. 28 (2): 1450-1465. Di akses tanggal 17 Oktober 2018. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=371050&val=6468&title=ANALISIS%20PENGENDALIAN%20INTERNAL%20PADA%20ISTEM%20PENGGAJIAN%20KARYAWAN%20%20%28Studi%20pada%20RSUD%20Dr.%20H.%20Moh.%20Anwar%20Sumenep%29>
- Danang Sunyoto (2016).*Metodelogi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Desma Wati. Nurhayati. Nofrianty. 2015. Analisis sistem informasi akuntansi penggajian karyawan pada PT. Sumber jaya indahnusa kebun kota tengah. *jurnal Ekonomi, Akuntansi*. 13 (4): 2040-2056. Di akses tanggal 15 oktober 2018. <http://ejournal.upp.ac.id/index.php/akfekon/article/view/444>
- I komang Juni Indrawan, Ni Kadek Sinarwati, EdySujana 2017. Analisis Sistem Pengendalian Intern pada Penggajian karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Utara. *E-journal Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi*. 8 (2): 469-485. Di akses tanggal 17 Oktober2018.. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/11052>
- Kriswanto. 2013. Analisis sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. XYZ. *Binus business review*. 4 (2): 865-878. Di akses tanggal 15 oktober 2018. <http://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/viewFile/1402/1261>
- Mardi. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Ghalia Indonesia : Bogor
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat

Mulyadi. 2014. Auditing 1. Jakarta: Salemba 4

Ribka Fininalce Tampi. Jantje J. Tinangon. 2015. Analisis Sistem Pengendalian Intern terhadap Penggajian pada Grand Sentral Supermarket Tomohon. *jurnal Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi unversitas Sam Ratulangi Manado*. 3 (3): 2303-11. Di akses tanggal 15 Oktober 2018. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9311>

Rosdiana Pane. 2015. Analisis pengendalian intern pada proses penggajian (studi pada CV. Genta shamballa). *jurnal Akuntansi Universitas Dian Nuswantoro Semarang*. 9 (1): 1889-1901. Di akses tanggal 17 oktober 2018. [http://eprints.dinus.ac.id/17108/1/jurnal\\_15464.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/17108/1/jurnal_15464.pdf)

Sulung Yogy Hardhanto, David Paul Elia Saerang dan Harijanto Sabijono. 2015. Analisis sistem pengendalian intern penggajian karyawan pada PT. BPR Prisma Dana. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15 (05): 236-250. Di akses tanggal 15 oktober 2018. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/9729/9315>

Yenni Vera fibiyanti. 2017. Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam rangka efektivitas pengendalian Internal perusahaan (studi kasus pada PT. Populer Sarana Medika, Surabaya). *Jurnal Administrasi Umum*. 2 (1): 2502-3764. Di akses tanggal 17 Oktober 2018. <http://journal.unisla.ac.id/pdf/114212017/Yenni%20Vera%20Febriyanti.PDF>

Violita Saraswati, Darminto, Maria Goretti WiEndang NP. 2014. Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan (Studi pada Hotel Batu Permai kota Batu). *Jurnal Administrasi Umum*. 15 (2): 778-787. Di akses tanggal 15 Oktober 2018. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=265077&val=6468&title=ANALISIS%20SISTEM%20AKUNTANSI%20PENGGAJIAN%20AN%20PENGUPAHAN%20SEBAGAI%20UPAYA%20MENDUKUNG%20TUJUAN%20PENGENDALIAN%20INTERN%20PERUSAHAAN%20%28%20Studi%20pada%20Hotel%20Batu%20Permai%20Kota%20Batu%20%29>

V. Wiratna Sujarweni (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.