

**ANALISIS SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN DALAM  
MENDUKUNG PENGENDALIAN INTERNAL PERUSAHAAN  
PADA PT HAMITA UTAMA KARSA DI MUSI BANYUASIN**



**OLEH:  
Indra Asmarita  
(222015015)**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2019**

**ANALISIS SISTEM PENGAJIAN DAN PENGUPAHAN DALAM  
MENDUKUNG PENGENDALIAN INTERNAL PERUSAHAAN  
PADA PT HAMITA UTAMA KARSA MUSI BANYUASIN**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Indra Asmarita  
Nim : 222015015**

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

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan dalam Mendukung Pengendalian Internal Perusahaan pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin  
Nama : Indra Asmarita  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Mata Kuliah Pokok : Sistem Informasi Akuntansi

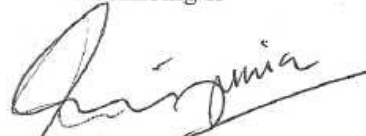
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2019

Pembimbing I



M. Orba Kurniawan, SE.,SH.,M.Si  
NIDN/NMB: 0204076802/843951

Pembimbing II



Lis Djuniar, S.E.,M.Si  
NIDN/NBM:022006710/1115716

Mengetahui,

Dekan



u.b. Ketua Program Studi Akuntansi

Betri, S.E.,M.Si., Ak., CA

NIDN/NBM: 021610690/944806

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indra Asmarita

NIM : 222015015

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Konsentrasi : Sistem Informasi Akuntansi

Judul Skripsi : Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan dalam Mandukung Pengendalian Internal Perusahaan pada PT Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2019



Indra Asmarita

## **ABSTRAK**

### **Indra Asmarita/222015015/2019/ Analisis Sistem Penggajian dan Pengupahan dalam Mendukung Pengendalian Internal Perusahaan pada PT Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin**

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang ada, yaitu rumusan masalah adalah bagaimanakah sistem penggajian dan pengupahan dalam mendukung pengendalian internal perusahaan pada PT Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin yang beralamat di Kebun Air Tenggulang Baru Kecamatan Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dalam Catatan pada sistem prosedur penggajian dan pengupahan pada PT. Hamita Utama Karsa belum cukup mendukung pengendalian intern karena masih ada beberapa catatan yang tidak digunakan. Jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian dan pengupahan belum seluruhnya efektif karena absensi karyawan kurang diawasi oleh bagian penggajian dan pengupahan, sehingga memicu adanya absensi fiktif dan terjadinya kecurangan lainnya. Struktur organisasi PT Hamita Utama Karsa belum cukup baik karena belum memisahkan fungsi pembuatan daftar gaji dan juru bayar gaji.

**Kata Kunci: sistem penggajian dan pengupahan, sistem pengendalian internal**

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

Alhamdulillah syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan dalam Mendukung Pengendalian Internal Perusahaan pada PT Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin” tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesainya skripsi ini penulis ingin mengucapkan trimakasih kepada Ayahanda dan Ibundaku yang senantiasa memberikan motivasi baik moril maupun materil. Kepada bapak Muhammad Orba Kurniawan S.,E.M.Si dan Ibu Lis Djuniar S.,E.M.Si selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingannya sehingga penyusunan skripsi ini dapat di selesaikan. Rasa hormat dan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR.H. Abid Djazuli S.,E.M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan M.M, selaku Dekan Fakultas Eknomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan.

3. Bapak Betri Sirajuddin S.,E.M.Si.,Ak.,CA selaku ketua Program Studi Akuntansi dan Ibu Nina Sabrina S.,E.M.Si selaku sekretaris Prgram Studi Akuntansi Fakultas Eknomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Sa'adah Siddik S.,E.M.Si Ak. CA selaku pembimbing akademik saya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Para Dosen pengasuh dan karyawan serta seluruh civitas akademika yang telah mendidik kami selama di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada PT Hamita Utama Karsa yang telah berparrtisipasi dalam kerjasama sehingga penelitian ini bisa berjalan dengan baik.
7. Semua pihak yang tidak dapat saya tuliskan namanya satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan studi penulisan skripsi ini.
8. Almamaterku.

Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan Rahmat serta karunia-Nya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan penulis. Oleh karenanya kritik dan saran untuk penyempurnaan penulisan ini sangat penulis harapkan.

Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya, serta pembaca pada umumnya.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Palembang, Agustus 2019  
Penulis,

Indra Asmarita

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	ii
<b>HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>PRAKATA</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1. Sistem Penggajian dan Pengupahan .....	11
2. Sistem Pengendalian Internal .....	23
B. Penelitian Sebelumnya .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Lokasi Penelitian .....	38
C. Operasionalisasi Variabel .....	38
D. Data yang digunakan .....	39
E. Metode pengumpulan data .....	40
F. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	41



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

A. Hasil Penelitian .....	43
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	43
2. Visi dan Misi.....	44
3. Struktur organisasi .....	44
4. Tugas dan tanggung jawab .....	46
5. Sistem prosedur penggajian dan pengupahan PT. Hamita Utama Karsa .....	50
B. Pembahasan.....	54
1. Sistem Penggajian dan Pengupahan.....	54
a) Dokumen yang digunakan.....	54
b) Catatan yang digunakan.....	57
c) Fungsi yang terkait .....	58
d) Jaringan prosedur .....	63
2. Sistem Pengendalian Internal.....	64
a) Organisasi.....	64
b) Otorisasi pencatatan .....	65
c) Praktik yang sehat.....	66
d) Karyawan yang berkompeten.....	67

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	68
B. Saran .....	68

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	70
-----------------------------	----

<b>LAMPIRAN</b> .....	72
-----------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumberdaya manusia adalah bagian penting dari suatu perusahaan, karena manusia menjadi faktor utama dalam segala kegiatan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengendalikan sumberdaya manusia yang ada, demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Perusahaan akan memiliki kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju apabila memiliki tenaga kerja yang tepat dan berkompeten.

Mulyadi (2016: 4) sistem merupakan suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Prosedur merupakan suatu urutan kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang.

Mulyadi (2016: 3) sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengolaan perusahaan.

Sistem informasi akuntansi mempunyai peranan sangat penting untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi perusahaan. Perancang sistem informasi akuntansi yang tepat dapat mengurangi berbagai kendala dan masalah yang timbul seiring dengan perkembangan dari organisasi tersebut.

Sebuah sistem informasi akuntansi terdiri dari beberapa prosedur dan tahapan yang penting bagi kelancaran perusahaan terutama bagi perusahaan manufaktur dan sebagainya. Salah satu dari prosedur tersebut adalah penggajian dan pengupahan.

Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan serta pembayaran. Sistem akuntansi gaji dan upah juga dibuat untuk mengatasi adanya kesalahan dan penyimpangan dalam perhitungan dan pembayaran gaji. Sistem penggajian digunakan oleh perusahaan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai gaji karyawan sehingga mudah dipahami dan mudah digunakan. Pengolahan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Sistem akuntansi pembayaran gaji dan upah hendaknya terdapat pembagian-pembagian tugas yang dilakukan oleh bagian pencatat waktu, bagian pembuat daftar gaji dan upah serta bagian juru bayar gaji dan upah.

Mulyadi (2016: 319) sistem penggajian terdiri dari jaringan prosedur, prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur distribusi biaya gaji, prosedur pembuatan bukti kas keluar, prosedur pembayaran gaji. Sistem pengupahan terdiri dari jaringan prosedur, prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pencatatan waktu kerja, prosedur pembuatan daftar upah, prosedur distribusi biaya upah, prosedur pembuatan bukti kas keluar, prosedur pembayaran upah.

Gaji dan upah merupakan hal yang penting bagi perusahaan dan karyawan karena bagi perusahaan gaji dan upah adalah alat yang dapat mendorong karyawan untuk tetap bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik serta merupakan biaya yang cukup besar bagi perusahaan. Bagi karyawan gaji dan upah merupakan sumber penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga, untuk memenuhi kedua kebutuhan tersebut maka perusahaan harus dapat menciptakan adanya suatu sistem pembayaran gaji dan upah yang tepat sesuai dengan tingkat pendidikan, keahlian, absensi, jabatan, pengalaman, tunjangan dan tanggungan.

Sistem pembayaran gaji dan upah yang dibuat hendaknya juga mengandung unsur-unsur pengendalian internal yang bertujuan untuk mencegah kemungkinan adanya pembayaran gaji dan upah karyawan yang fiktif atau pembayaran gaji dan upah yang melebihi jumlah yang seharusnya atau jumlah yang salah.

Menentukan gaji karyawan harus berpedoman pada jam kerja karyawan, serta prestasi kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan juga turut diperhitungkan dalam penentuan gaji tenaga kerja. Penentuan gaji karyawan/tenaga kerja memang terlihat mudah, namun dalam pelaksanaannya sangatlah kompleks. Sistem penggajian dan pengupahan hendaknya juga memberikan perincian yang jelas kepada karyawan mengenai elemen-elemen gaji dan upah seperti: gaji dan upah pokok, macam-macam tunjangan yang diberikan perusahaan, macam-macam potongan yang dikenakan terhadap gaji kotor atau upah kotor termasuk pajak penghasilan Pasal 21 dan akhirnya

jumlah total dari pendapatan *netto* tiap-tiap karyawan itu sendiri, serta alat yang digunakan untuk membantu didalam pelaporan adalah sistem penggajian dan pengupahan.

Gaji merupakan hak yang harus diterima oleh setiap karyawan atau pekerja sebagai hasil dari setiap pekerjaan yang telah dilakukan. Gaji juga merupakan suatu dorongan untuk memotivasi para karyawan supaya lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya terhadap perusahaan. Gaji yang diterima oleh para karyawan harus sesuai dengan kualitas pekerjaannya.

Sistem pengendalian internal merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan, karena dalam hal ini juga turut menentukan produktivitas suatu perusahaan. Jika sistem pengendalian internal dan penggajian pada perusahaan tersebut tidak baik, maka kemungkinan besar terjadinya penyelewengan maupun kecurangan dalam perusahaan.

Sistem pengendalian internal merupakan suatu cara yang berisi seperangkat kebijakan dan peraturan untuk mengarahkan, mengawasi, dan melindungi sumber daya perusahaan agar terhindar dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan dan penyelewengan. Sistem pengendalian internal merupakan suatu pengendalian atau pengawasan terhadap fungsi-fungsi atau bagian-bagian terkait, analisis laporan-laporan dan kebijakan dalam perusahaan termasuk struktur organisasi yang dilakukan secara berkelanjutan.

Sistem pengendalian internal menurut Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dalam buku Soekrisno (2012: 100) ialah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lain entitas yang di desain

untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu: keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian internal dilakukan untuk memantau apakah kegiatan operasional telah berjalan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Pengendalian disebut juga sebagai alat dalam jaminan bahwa perencanaan telah dilaksanakan secara optimal sudah sesuai fungsi dan tujuan yang sudah ditetapkan. Pengendalian internal ialah suatu bentuk penjagaan yang dilakukan didalam perusahaan untuk menjamin sistem-sistem maupun kebijakan yang selesai diputuskan perusahaan serta pelaksanaannya yang dilakukan secara efektif.

Sistem pengendalian internal dapat dikatakan telah memadai jika perusahaan mampu mengidentifikasi unsur-unsur atas pengendalian internal dengan baik. Mulyadi (2016: 130) Sistem pengendalian internal perusahaan terdiri dari empat unsur, yaitu struktur organisasi, prosedur pencatatan, praktik yang sehat, serta karyawan yang berkompeten.

Tujuan pengendalian internal dapat dicapai bila unsur-unsur pengendalian itu sendiri benar-benar dipenuhi dan agar pengendalian itu berjalan secara efektif. Diperlukan suatu bagian tertentu yang mengawasi dan mengevaluasi keefektivan pengendalian internal dalam perusahaan. Pengendalian internal dibutuhkan untuk mengurangi kendala terhadap resiko. Perusahaan merupakan sasaran berbagai macam eksposur yang dapat mengganggu operasi perusahaan ataupun eksistensi kelangsungan hidup

perusahaan. Perusahaan dapat menyimpan beragam informasi untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Berbagai pihak yang berkepentingan juga dilibatkan dalam penggunaan beragam informasi tersebut. Informasi mengalir dari pihak satu ke pihak yang lain. Perpindahan informasi ini menjadikan adanya arus informasi yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Arus informasi ini mengalir secara cepat baik dari dalam perusahaan ke lingkup internal perusahaan maupun ke pengguna eksternal perusahaan. Perusahaan ke lingkup internal yaitu antar pelaksana kegiatan perusahaan, sedangkan dari dalam perusahaan ke pengguna eksternal yaitu pemasok *supplier* dan pelanggan.

Mohammad (2013) analisis penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dalam mendukung pengendalian intern pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan. Hasil penelitian menerangkan terdapat perbedaan proses dalam pemberian gaji karyawan dimana karyawan tetap dan borongan, gaji diberikan secara bulanan, sedangkan karyawan harian, gaji diberikan secara mingguan. Penerapan pengendalian intern sudah cukup baik meski terdapat beberapa kelemahan yaitu: terdapat perangkapan tugas pada bagian administrasi keuangan hingga memungkinkan adanya penyelewengan, pada bagian administrasi keuangan masih merangkap sebagai pencatat waktu hadir, pembuat daftar gaji dan upah, dan juga melaksanakan pembayaran upah karyawan, tidak ada bagian khusus yang mengawasi proses absen karyawan menggunakan *check clock*.

Devi (2015) analisis sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan dalam upaya mendukung pengendalian intern perusahaan pada Perusahaan Kacang Shanghai “Gangsar” Ngunut Tulungagung. Hasil penelitian diketahui dokumen pada sistem penggajian dan pengupahan sudah cukup baik dalam menginformasikan penggajian dan pengupahan, namun pada fungsi terkait belum menjalankan tugas dengan baik terlihat dari fungsi pencatatan waktu hadir kurang melakukan pengawasan proses *check clock* yang dilakukan oleh karyawan produksi. Struktur organisasi terkait penggajian dan pengupahan sudah baik karena telah memisahkan antara bagian gaji dengan keuangan. Sistem otorisasi belum semua menunjukkan tanda tangan pertanggung jawaban seluruh fungsi yang terkait.

Silviansyah (2015) analisis sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian intern gaji dan upah pada PG Kebon Agung Malang. Hasil penelitian penerapan sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan dalam memenuhi unsur-unsur dan tujuan pengendalian intern sistem penggajian dan pengupahan masih belum efektif, hal ini ditandai dengan fungsi pencatatan waktu hadir untuk karyawan pelaksana tetap dan harian lepas pada bagian produksi yang belum terpisah dengan fungsi operasi. Kelemahan lainnya adalah ketidak sesuaian nama dengan isi pada salah satu dokumen, tidak terdapat suatu bagian sebagai staf audit intern, serta kurang maksimalnya penggunaan mesin *facescan* oleh karyawan.

PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin merupakan perusahaan Agrobisnis yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, serta pengolahan



minyak kelapa sawit mentah atau *Crude Palm Oil* (CPO) yang beralamat di Kebun Air Tenggulang Baru, Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. PT. Hamita Utama Karsa memiliki 127 karyawan dari berbagai bagian kerja, PT. Hamita Utama Karsa memberikan upah sebesar Rp 98.782 perhari untuk karyawan pada bagian pemanen. Absen hari kerja di buat oleh masing-masing asisten bagian kerja, asisten dibagian kerja selain mengawasi kerja karyawan, juga ditugaskan untuk memberikan pengawasan pada saat karyawan melakukan absensi finger dan absensi manual, disetiap akhir bulan PT. Hamita Utama Karsa melakukan rekap absensi oleh bagian akuntansi kemudian di cek oleh bagian personalia, dan disetujui oleh General Manajer, diuangkan oleh bagian keuangan.

**Tabel I.1**  
**Absensi Karyawan pada Tahun 2018**

No	Bulan	FP (Hari)	Manual (Hari)	Selisih (Hari)	Upah/Hari (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Januari	1514	1409	105	98.782	10.372.110
2	Februari	1439	1384	55	98.782	5.433.010
3	Maret	1314	1220	94	98.782	9.285.508
4	April	813	1015	202	98.782	19.953.964
5	Mei	1109	1023	86	98.782	8.495.252
6	Juni	1409	1384	25	98.782	2.469.550
7	Juli	1109	813	296	98.782	29.239.472
8	Agustus	1520	1042	478	98.782	47.217.796
9	September	1220	1109	111	98.782	10.964.802
10	Oktober	921	887	34	98.782	3.358.588
11	November	894	856	38	98.782	3.753.716
12	Desember	913	859	54	98.782	5.334.228
<b>Total</b>						<b>1.55.877.996</b>

Dilihat dari tabel I.1, fenomena dari sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan pada PT. Hamita Utama Karsa diantaranya adalah pada

bagian pencatatan waktu hadir, dimana terjadi selisih pada absensi manual dan absensi finger karyawan PT. Hamita Utama Karsa. Selisih Absen finger dan absen manual paling banyak terjadi pada bulan Agustus sebesar 478 hari dengan nominal Rp. 47.217.796, selisih paling sedikit yaitu pada bulan Juni yakni 25 hari dengan nominal Rp 2.469.550. Hal tersebut dapat terjadi karena belum adanya sistem pencatatan waktu yang baik, karena tidak adanya pengawasan terhadap absensi hadir karyawan yang dilakukan oleh fungsi pencatatan waktu yang dalam hal ini adalah mandor lapangan, sehingga mengakibatkan terjadinya kecurangan dalam pencatatan waktu hadir karyawan. Dalam penetapan daftar gaji karyawan bagian akuntansi dan Personalia menggunakan absensi finger, namun terkadang menggunakan absensi manual juga. Hal tersebut menunjukkan ketidak konsistenan bagian akuntansi dan personalia dalam menetapkan daftar gaji karyawan. Berdasarkan fenomena ini masih kurangnya sistem penggajian dan pengupahan yang baik karena estate manajer mempercayai laporan mandor tanpa mengoreksi laporan tersebut.

Permasalahan lainnya juga terjadi dimana catatan yang digunakan dalam sistem penggajian dan pengupahan menjadi tidak tepat dalam menetapkan beban pokok produk, dikarenakan penggunaan absensi manual dalam pencatatan penggajian dan pengupahan.

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Sistem Penggajian dan Pengupahan dalam Mendukung Pengendalian Internal Perusahaan pada PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah sistem penggajian dan pengupahan dalam mendukung pengendalian internal perusahaan pada PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem penggajian dan pengupahan dalam mendukung pengendalian internal perusahaan pada PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Dapat menambah pemahaman terhadap teori sistem penggajian dan sistem pengendalian internal perusahaan dan sebagai bukti empiris yang ada tentang analisis sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan dalam mendukung pengendalian internal perusahaan.

### **2. Bagi PT. Hamita Utama Karsa**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi tambahan bagi pihak yang membutuhkan dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi perusahaan PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin.

### 3. Bagi Almamater

Dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta menambah perbendaharaan kepustakaan. Tugas akhir dari penelitian ini akan memperkaya jumlah literatur yang digunakan oleh kalangan akademisi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. 2015. *Auditing I*. Yogyakarta: YKPN.
- Aminatul Husniyah, Darminto. “*Analisis Pengendalian Internal pada Sistem Penggajian Karyawan (Studi pada RSUD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 28 No.2--Universitas Brawijaya, 2015.
- Devi Tri Rahayu Retnaningtyas, Moch. Dzulkirom A.R, Muhammad Saifi. “*Analisis Sistem Dan Prosedur Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern Perusahaan Pada Perusahaan Kacang Shanghai “Gangsar” Ngunut Tulungagung*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 1 No. 1 Januari 2015.
- Endang. “*Analisis Sistem Pengendalian Internal atas Sistem Penggajian Karyawan pelaksanaan pada PT. Perkebunan Ogan (Kebun Batanghari Leko)*. *Jurnal Akuntansi Politeknik Sekayu (ACSY)* Vol V, No. 2, Oktober 2016, h. 37- 49.
- Faiz zazimi, Nabella Duta Nusa. 2016, *Sistem Informasi Akuntansi*. Gadjah Mada University press.
- Henny Lestari, Masodah. “*Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Penggajian, Beban Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kepuasan Gaji di SMAN 42 Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* Vol.20 No.2 Agustus 2015.
- I Komang Juni Indrawan, NI Kadek Sinar Wati. 2017, *Analisi pengendalian intern pada penggajian karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Utara*. *E-journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*(Vol: 8 No: 2 Tahun 2017)
- Ketut Aristina Dewi, Anantawikrama Tungga Atmadja. 2014. *Analisis Sistem Pengendalian Internal Terhadap Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Pada Hotel The Damai*. [ *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume: 2 No. 1 Tahun 2014)*].
- Krismiaji. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mirza Maulidarhadi Ranatarisza, Max Advian Noor. 2013. *Sistem informasi akuntansi pada aplikasi administrasi bisnis*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Mohammad Taufiq Hidayat, Sri Mangesti Rahayu, Achmad Husaini. “*Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Mendukung Pengendalian Internal Perusahaan Pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan*.” Jurnal administrasi Bisnis (JAB) Vol. 6 No. 2 Desember 2013.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ribka Fininalce Tampi dan Jantje J. Tinangon. “*Analisis Sistem Pengendalian Intern terhadap Penggajian pada Grand Sentral Supermarket Tomohon*” Jurnal EMBA--Universitas Samarinda Ratulangi Manado, 2015.
- Senja Nilasari. 2016. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian Dan Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Silviansyah Tri Maharani, Kertahadi, Dwiatmanto. “*Analisis Sistem Dan Prosedur Penggajian Dan Pengupahan Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Gaji Dan Upah Pada PG Kebon Agung Malang*.” Jurnal Adminstrasi Dan Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 1 September 2015.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuhanis Ladewi. 2018. *Sistem Informasi Akuntansi 1 (Teori Dan Praktik)*. Edisi Ke Empat. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.