



Analisis Sistem Penggajian dan Pengupahan pada PT. Garda Sinergi Indonesia

Santi Mulyati¹; Mochamad Romdhon²; Uu Suparman³

¹ Universitas Garut

2402214143@fekon.uniga.ac.id

² Universitas Garut

mromdhon@uniga.ac.id

³ Universitas Garut

uu.suparman@uniga.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis sistem penggajian dan pengupahan pada PT. Garda Sinergi Indonesia. Metode yang adalah metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, dan penelitian lapangan (dokumen dan wawancara). Teknik analisis data dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi tentang sistem penggajian di PT. Garda Sinergi Indonesia (PT.GSI). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sistem gaji dan upah di PT.Garda Sinergi Indonesia Garut sudah memadai. Sistem penggajian dan pengupahan yang sudah berbasis komputerisasi. Fungsi terkait dan unsur-unsur dalam sistem penggajian dan pengupahan telah diterapkan sebagaimana mestinya.

Kata kunci: Catatan, Fungsi yang terkait, Formulir, Laporan, Pengajian, Pengupahan, Sistem.

Abstract

The purpose of this study is to analyze the payroll and remuneration system at PT. Indonesian Synergy Guard. The method is descriptive analysis method. Data collection techniques using library research, and field research (documents and interviews). Data analysis technique is done by collecting data and information about the payroll system at PT. Garda Sinergi Indonesia (PT.GSI). The results of the study indicate that the salary and wage system at PT. Garda Sinergi Indonesia Garut is adequate. Payroll and remuneration systems that have been computerized. The related functions and elements in the payroll and remuneration system have been properly implemented.

Keywords: Forms, Recitation, Records, Reports, Related Functions, System, Wages.

1 Pendahuluan

Perkembangan perusahaan di era globalisasi ini mendorong setiap perusahaan untuk dapat bersaing secara sehat dan mempertahankan usahanya, setiap perusahaan dituntut melakukan berbagai inovasi, kreasi dan strategi yang berkualitas, agar perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Suatu perusahaan, baik perusahaan dagang, perusahaan manufaktur (industri) maupun perusahaan jasa pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu mencari laba secara maksimal serta kelangsungan hidup serta kesejahteraan perusahaan.

PT.GSI memiliki lebih dari 400 orang karyawan di Kabupaten Garut yang tersebar di beberapa perusahaan atau instansi. Dengan karyawan dan pengguna jasa yang banyak maka dibutuhkan sistem penggajian dan pengupahan yang tepat, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sistem penggajian dan pengupahan ini harus diperhatikan karena gaji dan upah adalah salah satu unsur yang sangat menentukan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan dan juga tolak ukur di dalam penilaian kinerja sebuah perusahaan. Dalam pelaksanaannya suatu sistem yang ada dan dikembangkan di suatu perusahaan tidak selamanya dapat diimplementasikan dan berjalan dengan baik karena meskipun sistem yang telah dikembangkan sudah baik tetapi terkadang dalam praktiknya masih saja terdapat orang yang melanggar kebijaksanaan yang telah ditetapkan untuk sistem tersebut. Jumlah perusahaan untuk membayar gaji karyawan cukup besar sehingga bisa menjadi resiko perusahaan jika terdapat kesalahan ataupun manipulasi data daftar gaji untuk kepentingan pribadi ataupun golongan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan adalah pengembangan sistem penggajian dan pengupahan. Untuk menghindari terjadinya manipulasi gaji oleh pihak-pihak tertentu, penggajian seharusnya dikelola secara profesional. Kekecewaan karyawan akibat dari pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur akan berimbas pada penurunan produktivitas karyawan. Fakta yang kita temui adalah demonstrasi para karyawan menuntut kenaikan gaji, mogok kerja serta perbaikan kesejahteraan karyawan.

Permasalahan yang sering terjadi di PT.GSI saat penggajian adalah perhitungan lembur atau jam kerja tidak sesuai yang mengakibatkan kurang bayar pada saat penggajian. Hal ini yang melatarbelakangi untuk melakukan penelitian di PT.GSI, karena perusahaan ini masih terbilang baru di kabupaten Garut sehingga rentan akan kesalahan terutama dalam penggajian, perusahaan akan sangat membutuhkan masukan dalam memperbaiki dan mengembangkan sistem penggajian dan pengupahan.

PT.GSI melaksanakan sistem penggajian dan pengupahan dengan cara membayarkan gaji perbulan kepada setiap karyawan secara langsung dan pembayaran berdasarkan dari penilaian terhadap jumlah kehadiran karyawan (kecuali sakit dan cuti) ,tingkat jabatan, dan jumlah jam kerja diluar jam kerja regular.

Dengan banyaknya karyawan yang bekerja di PT.GSI tentunya akan sangat sulit saat penggajian masih menggunakan cara manual, hal berikut akan menghambat efektifitas dan efisiensi perusahaan. Untuk mempermudah dalam pemberian gaji dan upah kepada karyawan, perusahaan menyesuaikan dengan kemajuan teknologi. Dengan begitu perusahaan akan meminimalisir kesalahan saat penggajian dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Sistem

Menurut Cole yang dikutip oleh Baridwan (2012), bahwa sistem merupakan suatu kerangka prosedur yang saling berhubungan dan disusun sesuai skema dalam melakukan kegiatan dalam perusahaan, sedangkan prosedur merupakan suatu urutan pekerjaan yang melibatkan beberapa orang dan disusun sebagai jaminan perlakuan yang seragam terhadap transaksi yang terjadi dalam perusahaan.

2.2 Penggajian dan Pengupahan

Menurut Hadi Purwono (2003) Gaji adalah upah yang dibayarkan kepada pengawas, pimpinan, dan juga tata usaha karyawan kantor atau manajer lainnya. Upah merupakan pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayarkan menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada pekerja yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah suatu pembayaran atau timbal balik atas jasa yang dilakukan karyawan yang dibayarkan tetap pada tiap bulannya, sedangkan upah akan dibayarkan perhari, perminggu ataupun sesuai dengan hasil kerja yang dikerjakan.

2.3 Unsur-Unsur Sistem Akuntansi Penggajian

Formulir

Formulir sangat penting artinya untuk menjalankan suatu organisasi. Hampir semua peristiwa perusahaan terjadi karena formulir dan memerlukan formulir untuk merekamnya. Menurut Mulyadi (2016) formulir merupakan kertas yang memiliki ruang untuk diisi. Formulir sering disebut sebagai dokumen, karena dengan formulir dapat merekam atau mendokumentasikan peristiwa yang terjadi di atas secarik kertas. Semakin berkembangnya teknologi di bidang bisnis, formulir tidak hanya dapat diisi di atas secarik kertas melainkan dapat diisi menggunakan komputer yang lebih dikenal dengan formulir elektronik.

Catatan

Menurut Krimiaji (2015) Catatan Akuntansi yang digunakan berupa Jurnal, buku besar dan buku pembantu. Setelah transaksi di dalam dokumen, tahap berikutnya adalah mencatat transaksi tersebut kedalam sebuah jurnal. Penjurnalan dibuat untuk setiap transaksi dengan menyebutkan rekening yang didebet dan dikredit berikut nilai rupiahnya. Jurnal merupakan catatan akuntansi permanen pertama untuk mencatat transaksi keuangan perusahaan. Sedangkan menurut Mulyadi (2016) jurnal adalah catatan akuntansi pertama dilakukan dalam proses akuntansi, maka dalam sistem akuntansi, jurnal harus disusun sedemikian rupa sehingga tidak akan terjadi transaksi yang tidak dicatat. Catatan yang dilakukan di dalamnya harus lengkap dengan tanggal, informasi dan penjelasan agar catatan tersebut mudah diusut kembali ke dokumen sumbernya

Laporan

Menurut Mulyadi (2016) hasil akhir dari proses akuntansi yaitu laporan keuangan yang meliputi laporan posisi keuangan, laporan laba rugi, laporan perubahan saldo laba, laporan harga pokok produksi, laporan beban pemasaran, laporan beban pokok penjualan, daftar umur piutang, daftar utang yang akan dibayar, daftar saldo persediaan yang lambat penjualannya. Laporan berisi

informasi yang merupakan keluaran sistem akuntansi. Laporan tersebut bias dalam bentuk hasil cetak komputer maupun tayangan pada layar monitor komputer.

2.4 Fungsi Yang Terkait

Fungsi Kepegawaian

Fungsi kepegawaian merupakan fungsi bertanggung jawab dalam mencari karyawan baru, membuat surat pengangkatan calon karyawan, memutuskan penempatan kerja, membuat keputusan tarif gaji dan upah karyawan, mutasi karyawan, pemberhentian karyawan kenaikan pangkat dan golongan gaji.

Fungsi Pencatat Waktu

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencatat waktu hadir bagi semua karyawan perusahaan. Bagi perusahaan yang menerapkan sistem penggajian berdasarkan waktu kerja, pencatat waktu ini akan berkaitan dengan jumlah upah yang diterima oleh karyawan. Berbeda halnya jika perusahaan menerapkan sistem gaji yang tetap setiap periode tertentu, pencatat waktu ini hanya akan dipakai untuk melihat kehadiran karyawan.

Fungsi Pembuat Daftar Gaji dan Upah

Fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji dan upah yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak dan potongan setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji dan upah. Informasi rinci mengenai gaji/upah tersebut perlu dipahami oleh para karyawan. Karyawan bisa melakukan komunikasi dengan pembuat daftar gaji jika merasa ada kesalahan atau ada rincian yang mereka kurang pahami. Kesalahan pencatatan dalam daftar gaji tersebut bisa saja terjadi. Oleh karena itu kedua belah pihak harus sama-sama meneliti.

Fungsi Akuntansi

Fungsi akuntansi bertanggung jawab dalam mencatat kewajiban yang berkaitan dengan pembayaran gaji dan upah karyawan. Sistem akuntansi perusahaan menjadi sistem yang penting dalam mengelola keuangan perusahaan. Berdasarkan fungsi akuntansi tersebut, perusahaan bisa melihat apakah ada permasalahan dalam keuangan perusahaan.

Fungsi Keuangan

Fungsi ini bertanggung jawab menyediakan dana untuk pembayaran gaji atau upah. Pemberian gaji atau upah tersebut bisa berupa uang tunai maupun transfer bank sesuai dengan kebijakan perusahaan. Fungsi keuangan bertugas menyediakan pembayaran gaji yang sesuai kepada setiap pekerja.

3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah Metode analisis deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir, 2014). Menurut Sunyoto (2013) metode deskriptif kualitatif merupakan analisis non statistik yang membantu dalam penelitian. Data-data yang diperoleh baik yang berupa angka maupun berupa tabel kemudian

ditafsirkan dengan baik. Sesuai dengan data yang diperoleh, analisis kualitatif digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel terpengaruh dengan yang mempengaruhi. Dengan kata lain, analisis kualitatif cenderung dilakukan untuk data yang bersifat kualitatif yang dikumpulkan dari riset eksploratori.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data Primer merupakan data yang diperoleh melalui pengamatan langsung dari hasil dokumentasi dan wawancara terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini, sumber datanya meliputi wawancara langsung dengan staf PT. Garda Sinergi Indonesia (PT.GSI)

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis terhadap hasil penelitian yang dilakukan di PT. Garda Sinergi Indonesia yang berkaitan dengan sistem penggajian dan pengupahan yang meliputi Formulir, Catatan, Laporan dan Fungsi yang terkait. Pembahasan lebih lanjut tentang berbagai hal tersebut adalah sebagai berikut:

Formulir

Formulir yang dipakai dalam proses penggajian dan pengupahan pada PT. Garda Sinergi Indonesia meliputi dokumen pendukung perubahan gaji, data absensi, daftar gaji, rekap rincian daftar gaji, rekap lembur karyawan dan bukti kas keluar. Menurut Mulyadi (2016) formulir yang dipakai dalam sistem akuntansi penggajian adalah formulir perubahan pendukung gaji dan upah, kartu jam hadir, dan bukti kas keluar. Hal tersebut berbeda karena perusahaan ini bergerak dibidang jasa bukan manufaktur. Selain itu dalam perkembangan jaman kartu jam hadir sudah jarang digunakan, karena dewasa ini banyak perusahaan yang menggunakan absensi dengan pemindaian jari.

Dengan informasi diatas dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan antara teori dan apa yang terjadi di PT.Garda Sinergi Indonesia, meskipun demikian formulir sebagai unsur sistem penggajian dan pengupahan sudah memadai. Adanya kesenjangan antara teori dan Sistem penggajian dan pengupahan yang digunakan di perusahaan ini tidak mengurangi kualitas informasi yang dihasilkan pada proses sistem penggajian dan pengupahan di perusahaan tersebut.

Catatan

Catatan akuntansi yang digunakan di PT.Garda Sinergi Indonesia meliputi Jurnal umum. Berbeda dengan teori yang diutarakan oleh Mulyadi (2013) yaitu jurnal, umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, dan kartu penghasilan karyawan. Kartu penghasilan karyawan sama fungsinya dengan slip gaji. Sementara Harga pokok produk dan juga kartu biaya tidak digunakan karena perusahaan ini bukan perusahaan manufaktur melainkan perusahaan jasa yang tidak memerlukan kedua catatan tersebut.

Meskipun ada perbedaan dalam pencatatan yang disimpulkan bahwa catatan dalam sistem penggajian dan pengupahan pada PT. Garda Sinergi Indonesia sudah memadai karena pada pencatatan telah dilakukan sesuai kebutuhan informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Laporan

Laporan yang ada di PT. Garda Sinergi Indonesia yaitu pendapatan kumulatif, persediaan tenaga kerja, dan laporan pajak. Dengan informasi tersebut dapat diketahui bahwa PT. Garda sinergi Indonesia masih belum memadai dalam laporan mengenai sistem penggajian dan pengupahan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan ini masih tergolong dalam perusahaan kecil dan baru, sehingga banyak laporan yang belum bisa diterapkan oleh perusahaan.

Hal ini didukung dengan teori Romney dan Steinbart (2014) bahwa laporan pada sistem penggajian dan pengupahan meliputi data pendapatan kumulatif, persediaan tenaga kerja, laporan pengendalian posisi, laporan persediaan kemampuan, formulir 941, formulir W-2, formulir W-3, formulir 1099-Misc, dan berbagai laporan lain untuk pemerintah.

Fungsi yang Terkait

Fungsi-fungsi yang berkaitan dengan sistem penggajian dan pengupahan pada PT. Garda Sinergi Indonesia sudah cukup memadai meskipun fungsi yang terkait masih belum bisa diterapkan seutuhnya. Fungsi akuntansi dan keuangan menjadi satu fungsi dikarenakan perusahaan ini masih tergolong perusahaan kecil, meskipun demikian tidak mempengaruhi sistem penggajian dan pengupahan di PT. Garda Sinergi Indonesia karena pada fungsi keuangan terdapat dua petugas yang terpisah antara yang menjalani pencatatan dan menjalankan fungsi keuangan berada dibawah bagian keuangan.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, diketahui bahwa PT.Garda Sinergi Indonesia sudah menerapkan sistem penggajian dan pengupahan dibantu dengan penggunaan komputer. Sehingga akan meminimalisir kesalahan pada saat penggajian. Akan tetapi ditemukan fenomena dalam proses penggajian yaitu gaji yang diterima karyawan tidak sesuai semestinya. Fenomena tersebut diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan pada penelitian di PT.Garda Sinergi Indonesia.

Kemudian dilakukan *cross check* pada bagian HRD dengan melakukan wawancara kembali mengenai proses penggajian dan pengupahan. Fenomena tersebut diperkuat oleh pernyataan staf bagian keuangan, jika di PT.Garda Sinergi Indonesia pernah terjadi kurang gaji yang diterima oleh karyawan.

Setelah melakukan penelitian dengan wawancara dan dokumentasi di PT.Garda Sinergi Indonesia, permasalahan mengenai kurang gaji disebabkan oleh kesalahan karyawan sendiri, yaitu karyawan lupa melakukan *finger print* saat jam pulang. Sehingga, bagian pencatat waktu menyimpulkan bahwa karyawan tersebut bekerja 7 jam tanpa lembur yang menyebabkan uang lembur tidak dibayarkan pada bulan bersangkutan. Selanjutnya dikarenakan dokumen pendukung absensi tidak diberikan ke pihak HRD dengan tepat sebelum tutup buku, hal tersebut akan menyebabkan potongan pada saat penggajian.

Secara keseluruhan implementasi sistem penggajian dan pengupahan pada PT.Garda Sinergi Indonesia sudah cukup memadai. Formulir yang digunakan di PT.Garda Sinergi Indonesia sudah diterapkan dengan cukup baik dengan penerapan sistem terkomputerisasi. Sedangkan untuk Catatan akuntansi, Laporan dan fungsi yang terkait masih belum diterapkan dengan maksimal, dikarenakan PT. Garda Sinergi Indonesia bukan perusahaan manufaktur dan masih merupakan perusahaan berskala kecil dan baru. Hal tersebut menyebabkan beberapa aspek dalam teori tidak bisa diterapkan di PT.Garda Sinergi Indonesia. Sebagai contoh, Tidak adanya pencatatan harga

pokok produk, fungsi akuntansi yang disatukan dengan fungsi keuangan dan admin, formulir W-2, W-3, laporan pengendalian posisi dan laporan persediaan kemampuan.

5 Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Analisis Sistem penggajian dan Upah di PT.Garda Sinergi Indonesia Garut maka simpulan dari penelitian ini adalah Sistem Penggajian dan Pengupahan pada PT.Garda Sinergi Indonesia sudah memadai. Sistem penggajian dan pengupahan yang sudah berbasis komputerisasi. Fungsi terkait dan unsur-unsur dalam sistem penggajian dan pengupahan telah diterapkan sebagaimana mestinya

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sebagai referensi bagi peneliti yang melakukan penelitian khususnya mengenai analisis sistem penggajian dan pengupahan pada PT.Garda Sinergi Indonesia
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti tidak hanya pada penerapan sistem penggajian dan pengupahan tetapi bisa dilakukan secara menyeluruh
- c. Bagi Pihak PT.Garda Sinergi Indonesia hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi informasi yang bermanfaat berupa pengetahuan tentang bagaimana Sistem Penggajian dan Pengupahan yang efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- A, Zulaika (2017) *Analisis Sistem Pengendalian intern Penggajian Dan Pengupahan Terhadap Karyawan PT. Bumi Beliti Abadi Kabupaten Musi rawas Palembang.*
- Aprianto, Ronal (2016) *Penerapan Metode Activity Based Costing System Dalam Menentukan Harga Sewa Kamar pada Hotel Transit Kota Lubuklinggau.*
- Handayani, T., dan Budiwinarto, K. (2016). *Evaluasi penerapan sistem akuntansi penggajian pada KSP Bhina Raharja cabang Sragen.* Jurnal Penelitian Kajian Ilmiah, Vol.14 No.3
- Hartoko, M, Setiadi (2014) *Analisa Sistem Pengendalian Intern Penggajian Pada Badan Nasional Pengelola Perbatasan Republik Indonesia Jakarta.*
- Kepmenakertrans no.102/MEN/VI/2004 mengenai Waktu dan Upah Kerja Lembur
- Undang-Undang No.13 tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan
- Krimiaji.(2015). *Sistem Informasi Akuntansi (Edisi ke-4).* Yogyakarta: UPP-STIM YKPN
- Mulyadi (2016). *Sistem Informasi Akuntansi.* Jakarta: Salemba Empat
- Mulyani, S (2016). *Metode analisis dan perancangan Sistem.* Edisi Ke Dua. Cetakan Ke Satu. Bandung: Abdi Sistemantik
- Nazir, M (2014). *Metode Penelitian,* Ghalia, Jakarta.
- Putra, A. (2015). *Analisis Sistem dan Pengendalian Intern Pembayaran Gaji dan Upah karyawan pada PT.Bara Dinamika Muda Sukses di Malinau.* E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis ISSN 2355-5408
- Purnamasari, Lidia (2012) *Sistem Pengendalian Intern Penggajian Pada BMT Anda Salatiga.*
- Romney,M,B dan paul J, S (2014) *Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information Systems (Edisi 13),* Prentice Hall.
- UU No.40/2007 Tentang Perseroan Terbatas
- Widiyono, Try (2005) *Direksi Perseroan Terbatas, Keberadaan, Tugas, Wewenang Dan Tanggung Jawab, Edisi Kesatu.* Bogor: Ghalia Indonesia.