

Muh Rizal Azharul

by Muh Rizal Azharul

Submission date: 09-Aug-2023 01:49PM (UTC+0700)

Submission ID: 2143435359

File name: TEMPLATE_UBS_Muh_Rizal_Azharul.doc (130K)

Word count: 3403

Character count: 22744

**ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN PADA
KARYAWAN DALAM MENUNJANG PENGENDALIAN
INTERNAL**

Muh Rizal Azharul¹, M. Linawati², Hestin sri widiawati³

Universitas Nusantara PGRI Kediri

rizalazharul05@gmail.com, linawati@unpkediri.ac.id, hestin.sw@gmail.com

Abstrak

Tingginya gaji karyawan dan upah harus diselaraskan dengan tingkat kemampuan pengalaman dan tingkat pendidikan karyawan yang bersangkutan dan kesesuaian dengan peraturan pemerintah. Informasi mengenai gaji dan upah yang disajikan dalam sebuah laporan keuangan sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak internal terutama bagian penggajian UMKM Ekspor Herbavera Indonesia, namun sampai saat ini dalam penerapan sistem akuntansi penggajian belum sepenuhnya baik, karena dalam pemisah tugas dan tanggung jawab pada fungsi masih terdapat perangkapan tugas. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis sistem akuntansi penggajian dan menganalisis struktur organisasi terkait sistem akuntansi penggajian pada karyawan dalam menunjang pengendalian internal pada UMKM Ekspor Herbavera Indonesia. Metode studi melalui pendekatan kualitatif bersifat deskriptif dan dilakukan di UMKM Ekspor Herbavera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMKM Ekspor Herbavera Indonesia kurang baik dalam penerapan sistem penggajian. Dimana masih terdapat struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan didukung oleh uraian tugas, fungsi dan tanggung jawab masing-masing, Sepertihalnya tugas karyawan di bagian keuangan dan kasir yang sudah berjalan dengan baik, akan tetapi pembagian tugas tidak dapat berjalan dengan baik karena kurangnya sumber daya manusia (SDM) sehingga membuat bagian keuangan merangkap tugas bagian kasir.

Kata kunci: sistem akuntansi penggajian, pengendalian internal, UMKM ekspor herbavera

Abstract

Tingginya gaji dan upah karyawan harus diselaraskan dengan tingkat kemampuan pengalaman dan tingkat pendidikan karyawan yang bersangkutan dan kesesuaian dengan peraturan pemerintah. Informasi mengenai gaji dan upah yang disajikan dalam sebuah laporan keuangan sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak internal terutama bagian penggajian UMKM Ekspor Herbavera Indonesia, namun sampai saat ini dalam penerapan sistem akuntansi penggajian belum sepenuhnya baik, karena dalam pemisah tugas dan tanggung jawab pada fungsi masih terdapat wadah tugas. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis sistem akuntansi penggajian dan menganalisis struktur organisasi terkait sistem akuntansi penggajian pada

karyawan dalam mendukung pengendalian internal pada UMKM Ekspor Herbavera Indonesia. Metode studi melalui pendekatan kualitatif deskriptif dan dilakukan di UMKM Ekspor Herbavera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMKM Ekspor Herbavera Indonesia kurang baik dalam penerapan sistem penggajian. Dimana masih terdapat struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan didukung oleh deskripsi tugas, fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Sepertihalnya tugas karyawan di bagian keuangan dan kasir yang sudah berjalan dengan baik, akan tetapi pembagian tugas tidak dapat berjalan dengan baik karena kekurangan sumber daya manusia (SDM) sehingga membuat bagian keuangan merangkap tugas bagian kasir.

Keywords: payroll accounting system; internal control; herbavera export MSMEs

Pendahuluan

Keberhasilan suatu usaha merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama terhadap sumber daya manusia. (Farchan, 2016). Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional sebuah perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana. Bersama dengan kemajuan zaman, banyak bermunculan berbagai perusahaan perusahaan dalam berbagai macam bidang usaha yang mengakibatkan persaingan perusahaan semakin ketat (Armendo & Lestari, 2022). Hal ini semakin menuntut suatu perusahaan baik perusahaan jasa, dagang maupun manufaktur untuk menggunakan sumber daya sumber daya alam secara maksimal, sumber daya manusia dan sumber daya modal secara efektif dan efisien. Dari ketiga sumber daya tersebut sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai suatu keberhasilan perusahaan.

Manusia adalah sumber daya penentu keberhasilan sebuah perusahaan, yakni dengan adanya karyawan maka sudah selayaknya bagi perusahaan memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut dengan memberikan gaji dan upah (Hayati & Yulianto, 2021). Tingginya gaji karyawan dan upah harus diselaraskan dengan tingkat kemampuan pengalaman dan tingkat pendidikan dari karyawan yang bersangkutan dan kesesuaian dengan peraturan pemerintah. Informasi mengenai gaji dan upah yang disajikan dalam sebuah laporan keuangan sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak internal terutama bagian penggajian (Jermias, 2016). Karyawan adalah sumber daya manusia yang mampu bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penempatan karyawan pada suatu bidang harus sesuai dengan keahlian dan pengalaman yang telah dimiliki oleh karyawan (Akbar, 2018). Jumlah pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan harus sebanding dengan tinggi rendahnya kapasitas pekerjaan. Penyelesaian suatu pekerjaan baik dari segi kualitas, kuantitas maupun waktu dan biaya sesuai dengan kemampuan kinerja karyawan (Fatimah, Saty, & Handayani, 2019).

Analisis Sistem Akuntansi Penggajian pada Karyawan dalam Menunjang Pengendalian Internal

Dari Sumber daya manusia perusahaan berkewajiban untuk membalas jasanya baik secara langsung maupun tidak langsung. produktifitas dan keahlian tenaga kerja yaitu dalam bentuk gaji dan upah. Gaji merupakan pengeluaran rutin perusahaan yang sangat besar (KAZIMAH, 2018). Oleh karena itu diperlukan suatu sistem yang baik agar dalam pencatatan gaji diperhatikan dari kesesuaian kriteria-kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Gaji adalah hal yang sangat penting karena karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan dalam penggajian atau terhadap hal-hal yang tidak wajar dan untuk suasana kerja yang baik, gaji dibayar tepat pada waktunya dengan dasar yang akurat (Indah, n.d.). Gaji yang diterima karyawan dikenakan pajak penghasilan, yang dikenakan pajak telah diatur dalam undang undang perpajakan yaitu UU No.17 tahun 2000. Gaji bersih merupakan gaji yang diterima oleh karyawan setelah dikurangi pajak dan potongan potongan lainnya (Watung, 2013).

Menurut (Lathifah, 2021) Sistem pengendalian internal dalam sistem penggajian adalah sebuah sistem yang harus dimiliki oleh perusahaan dan harus di terapkan dengan baik karena untuk melihat apakah pemberian gaji pada perusahaan yang dilakukan telah efektif dan sudah sesuai dengan prosedur yang telah digunakan atau terjadi penyelewengan dalam pemberian gaji atau terjadi sebuah kesalahan dalam pencatatan yang tidak sesuai akan dievaluasi untuk meminimalisir sebuah kesalahan sehingga tercipta kelancaran kegiatan suatu perusahaan. Sistem akuntansi penggajian yang merupakan bagian dari sistem akuntansi dalam sebuah perusahaan dan memberikan suatu informasi yang berupa catatan secara tepat dan teliti melalui sistem prosedur dan catatan-catatan mengenai pendapatan yang telah diterima oleh karyawan, karena gaji merupakan suatu hal yang penting maka perlu ditangani secara sungguh-sungguh untuk menghindari kecurangan yang mungkin terjadi sehingga diperlukan adanya suatu sistem akuntansi penggajian di setiap perusahaan (Hidayat, Rahayu, & Husaini, 2013).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Lumanaw & Tinangon, 2016). Menunjukkan bahwa sistem penggajian yang di terapkan pada perusahaan yang diteliti masih terdapat banyak cela yang memungkinkan terjadinya kecurangan-kecurangan karena proses penggajian belum mendukung terciptanya pengendalian internal yang baik. Beberapa masalah yang ditemukan terkait dengan belum diterapnya sistem pengendalian internal dalam sistem penggajian masih menggunakan pencatatan manual, belum efektifnya pemberian gaji karyawan karena tidak sesuai dengan SOP perusahaan dan terjadinya penyelewengan pemberian gaji atau kesalahan dalam pencatata, sehingga diperlukan adanya evaluasi dalam meminimalisir kesalahan agar tercipta kelancaran kegiatan suatu perusahaan.

Pengendalian internal harus dilakukann dalam setiap aktivitas. Pengendalian internal sangat penting untuk dilakukan, karena dapat meminimalisir fraud, kesalahan, dan penyelewengan, serta dapat mendeteksi adanya kesalahan maupun kecurangan (Linawati & Aprilia, 2020).

Pada UMKM Ekspor Herbavera dalam melaksanakan tugas masih ditemui karyawan yang harus melakukan yang bukan sesuai dengan jobdesknya masing-masing, dan pada saat evaluasi kinerja terdapat keteledoran karyawan yang mengakibatkan

beberapa kegiatan perusahaan masih kurang maksimal yang pada kinerja tinggi tersebut dikarenakan pengendalian internal yang kurang dan masih ditemukannya perangkapan tugas. Seperti kurangnya keahlian yang dikuasai karyawan, tugas yang dilimpahkan terkadang masih dalam taraf perangkapan tugas. Dalam pengendalian internal sendiri meliputi beberapa unsur, yakni : struktur organisasi yang jelas, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut, Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi, dan Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dirasa perlu untuk adanya pengendalian internal yang lebih baik lagi pada UMKM Ekspor Herbavora.

Berdasarkan temuan masalah pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Sistem Akuntansi Penggajian pada Karyawan dalam Menunjang Pengendalian Internal”, pemilihan studi penelitian di UMKM Ekspor Herbavera Indonesia karena di tempat itu masih terdapat sistem akuntansi penggajian dan struktur organisasi terkait sistem akuntansi penggajian masih kurang baik dan masih banyak kekurangan.

Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem akuntansi penggajian dan pengendalian pada UMKM Ekspor herbavera indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem akuntansi penggajian dalam menunjang pengendalian internal pada UMKM Ekspor Herbavera Indonesia.

Metode

Penelitian ini dilakukan UMKM Ekspor Herbavera Indonesia yang digunakan sebagai sumber utama dari penelitian ini, dimana penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dari penelitian ialah berasal dari dokumen serta hasil wawancara pada UMKM Herbavora. Data sekunder diperoleh dari pengamatan peneliti sendiri tanpa melibatkan informasi langsung dari UMKM Herbavora. Pengumpulan data dengan wawancara terhadap owner dan 1 karyawan UMKM. Analisis peneliti ini diambil dengan tahapan dengan adanya masalah dalam sistem penggajian pada karyawan UMKM.

Penelitian analisis yang diteliti bagian sistem penggajian dan menjelaskan umkm contoh herbavera indonesia yang beralamat Bumi Sawangan Indah 2 No 17 Pengasinan Sawangan Depok, Depok, yang masih baru berdiri masih menggunakan sistem penggajian yang masih manual, diuraikan secara deskriptif sehingga dapat diketahui apakah sistem akuntansi penggajian dalam menunjang pengendalian internal UMKM Ekspor Herbavera Indonesia, kemudian ditarik kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

UMKM Herbavera

Herbavera adalah Brand produk dari UMKM/Industri Rumah Tangga yang

Analisis Sistem Akuntansi Penggajian pada Karyawan dalam Menunjang Pengendalian Internal

bernama Amyta Berkah Sejahtera yang berdiri sejak tahun 2014. Awalnya Herbavera berfokus pada brand produk minuman & makanan olahan lidah buaya dari UMKM ini, seperti produk jus lidah buaya, gel lidah buaya, manisan, topping, teh, dan lain sebagainya. Namun saat ini Herbavera juga bukan hanya brand produk minuman dan makanan tapi juga brand usaha yang cakupannya lebih luas, seperti usaha perkebunan, saung tongkrongan dan lain sebagainya.

UMKM Herbavera juga saat ini sudah memiliki kebun sendiri dengan Nama Kebun Lidah Buaya Herbavera yang berlokasi di daerah Kalisuren Bogor. Kebun Herbavera ini dapat dikunjungi setiap saat dan menawarkan berbagai kegiatan untuk pengunjung, seperti pelatihan dasar pengolahan lidah buaya dari proses penanaman, pemanenan hingga pembuatan lidah buaya menjadi sebuah produk. Pengunjung juga dapat merasakan sensasi memetik/memanen lidah buaya langsung di Kebun. Selain itu Kami juga menyediakan fasilitas saung dan musholla yang dapat digunakan oleh pengunjung untuk berbagai kegiatan seperti pertemuan keluarga, arisan dan lain sebagainya.

UMKM Herbavera juga menawarkan kegiatan Field Trip/ Outing Class/ Study Tour untuk sekolah dari tingkat TK/Paud sampai SMA di Kebun ini dengan beberapa pilihan tema kegiatan. Kebun Herbavera juga menyediakan produk & souvenir yang dapat dibawa pulang oleh para pengunjung. Adanya Kebun Herbavera ini diharapkan dapat menjadi salah satu solusi pilihan keluarga untuk mengisi liburan dengan pengalaman dan sensasi yang berbeda yang tentunya bermanfaat dan menyenangkan.

Analisis Fungsi Sistem Penggajian pada UMKM Herbavera Indonesia

Pengertian sistem menurut Mulyadi adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Sedangkan, pengertian prosedur adalah suatu 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, 2014). Kegiatan klerikal terdiri dari kegiatan berikut ini antara lain menulis, menggandakan, menghitung, memberi kode, mendaftar, memilih, memindah, membandingkan.

Fungsi sistem penggajian yang diterapkan pada UMKM ekspor herbavera Indonesia telah menggunakan beberapa fungsi dalam sistem penggajian, mulai dari fungsi kepegawaian setiap jabatan masing-masing UMKM, fungsi pencatat waktu sesuai dengan jam kerja masing-masing karyawan, fungsi pembuatan daftar gaji dengan berpedoman rincian daftar gaji setiap karyawan, fungsi akuntansi dengan menggunakan sistem pencatatan yang akuntabel mudah dipertanggung jawabkan dan fungsi keuangan sesuai besaran nominal yang didapatkan dari setiap karyawan UMKM ekspor herbavera Indonesia Sehingga dapat disimpulkan.

Seperti fungsi dari kasir antara lain sebagai Mengelola transaksi pelanggan. Memindai barang. Menerima kas dan mengembalikan uang kembalian. Mengumpulkan berbagai jenis pembayaran. Mengeluarkan bukti transaksi atau pembelian dan memberi gaji karyawan, pemilik dari UMKM Herbavera hanya sebagai Menentukan visi dan misi

perusahaan. Melakukan kerja sama sebelum memulai bisnis secara resmi. Terlibat dalam perencanaan strategi bisnis. Meninjau aktivitas usaha. Berkomunikasi dengan investor dan pemegang kepentingan lain dalam bisnis. Memperhatikan segala permintaan bisnis.

Fungsi sistem penggajian yang diterapkan pada UMKM ekspor herbavera Indonesia, masih kurang tepat dan masih ditemukan disfungsi sistem pengendalian SDM ,sesuai dengan pendapat dari narasumber yang diwawancarai oleh peneliti yang menjelaskan “di umkm saya yang bertugas di bagian keuangan dan kasir sudah berjalan dengan baik, akan tetapi pembagian tugas tidak dapat berjalan dengan baik karena kurangnya sumber daya manusia (SDM) sehingga membuat bagian keuangan merangkap tugas bagian kasir”

Analisis Dokumen Sistem Penggajian pada UMKM Ekspor Herbavera Indonesia

Adapun dokumen yang digunakan oleh UMKM Ekspor Herbavera Indonesia dalam penggajian karyawan dengan mengacu kepada kartu yang berisikan jam hadir kerja setiap karyawan, kartu jam kerja yang telah dibuat oleh UMKM Ekspor Herbavera Indonesia, rincian daftar gaji dan upah yang dimiliki UMKM Ekspor Herbavera Indonesia, rekap daftar gaji dan upah yang bersifat harian, mingguan dan bulanan, surat pernyataan gaji dan upah yang telah dikeluarkan oleh UMKM Ekspor Herbavera Indonesia pada awal kontrak, amplop gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan atau struk dan resi bukti transfer ketika menggunakan Bank dan bukti kas keluar yang disimpan oleh bagian pencatatan keuangan atau bendahara UMKM Ekspor Herbavera Indonesia serta dokumen atau surat pengajuan apabila terdapat jumlah nominal gaji dan upah yang berbeda setelah dibayarkan. Beberapa dokumen gaji tersebut sesuai dengan teorinya Mulyadi dalam (Purwantinah, 2021) terkait dengan beberapa dokumen yang digunakan oleh perusahaan dalam pencatatan sistem akuntansi penggajian karyawan.

Analisis Prosedur Sistem Penggajian pada UMKM Ekspor Herbavera Indonesia

Terdapat beberapa prosedur yang diterapkan oleh UMKM Ekspor Herbavera Indonesia dalam memberikan gaji kepada karyawan agar dalam pemberian gaji tidak sampai terjadi kesalahan, dan besaran gaji yang diterima oleh masing-masing karyawan UMKM Ekspor Herbavera Indonesia sesuai dengan jam kerja dan beban kerja. Adapun beberapa prosedur sistem penggajian yang diterapkan oleh UMKM Ekspor Herbavera Indonesia terdiri dari prosedur pencatatan waktu kehadiran setiap karyawan, dimana besaran gaji sesuai dengan jumlah jam kerja karyawan, prosedur pembuatan daftar gaji dengan menyendirikan setiap nama-nama karyawan dan besaran nominal yang diperolehnya sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pencatatannya karena telah di bedakan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, dan prosedur pembayaran gaji diberikan langsung kepada karyawan tanggal akhir bulan, apabila pada tanggal akhir bulan bertepatan dengan tanggal merah maka pemberian gaji diundur pada hari berikutnya. Selain gaji dan upah

Analisis Sistem Akuntansi Penggajian pada Karyawan dalam Menunjang Pengendalian Internal

Analisis Pengendalian Internal Sistem Penggajian pada UMKM Ekspor Herbavera Indonesia

Pengendalian internal dalam sistem penggajian UMKM Ekspor Herbavera Indonesia melalui lingkungan pengendalian UMKM Ekspor Herbavera Indonesia.

a. Komitmen integritas dan nilai etika

Komitmen integritas dan nilai etika telah diterapkan dan tertanam oleh karyawan masing-masing UMKM ekspor herbavera Indonesia yang diwujudkan dengan disiplin jam masuk kerja dan jam pulang kerja serta waktu istirahat kerja, selain itu, juga diterapkan dalam profesionalisan pekerjaan sertiap kepribadian karaywan sekaligus pemberian peringatan dan teguran apabila tidak masuk kerja tanpa ijin. Perilaku komitmen integritas yang yang diwujudkan oleh karyawan UMKM ekspor herbavera Indonesia sejalan dengan penelitian (Armansyah, Azis, & Rossanty, 2018) karyawan BPJS Kesehatan Cabang Palu juga menerapkan disiplin kerja dengan baik, disiplin kerja tersebut ialah; 1) disiplin waktu yaitu pegawai harus menaati aturan jam masuk kerja, istirahat kerja dan pulang kerja yang telah ditetapkan; 2) disiplin administratif yaitu pegawai harus menaati aturan dalam memakai seragam yang telah ditetapkan; 3) disiplin moral yaitu pegawai harus menaati aturan mengerjakan tugas dalam kurun waktu yang telah ditetapkan

b. Struktur organisasi dan Penetapan wewenang dan tanggung jawab

Ekspor herbavera Indonesia sebagai salah satu usaha herbavera yang telah maju dan berkembang dan dapat dikatakan telah dikelola dengan dengan baik manager usaha dengan beberapa karyawannya yang terlegalisasi dalam anggota kepengurusan.

Adanya struktur organisasi akan memudahkan pengelolaan kegiatan usaha mulai dari penetapan wewenang dan pemberian tanggung jawab serta pendelegasian karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan dan sistem penggajian.

Sejalan dengan hasil penelitian (Abdullah, 2018) Salah satu alat untuk mengendalikan penggunaan biaya dalam perusahaan adalah akuntansi pertanggung jawaban, karena dalam akuntansi pertanggungjawaban terdapat struktur organisasi perusahaan secara terperinci sehingga memudahkan pimpinan perusahaan untuk mendelegasikan wewenang kepada manajer yang ada di bawahnya.

Tapi yang ditemukan peneliti masih ada beberapa ditemukan perangkapan Jobdes dari UMKM Ekspor Herbavera yang satu karyawan memegang dua jobdes atau lebih dalam satu UMKM dengan alasan keterbatasan dalam biaya yang digunakan oleh UMKM tersebut seperti yang dijelaskan oleh narasumber Ketika ditanyak mengenai, *Apakah pembagian job des di umkm anda sudah sesuai dengan jumlah karyawan?* Dan narasumber menjawab *“Belum karena dengan keterbatasan biaya dan untuk membantu masyarakat sekitar kita memberikan pekerjaan 1 orang dengan 2 job desk pekerjaan supaya karyawan ini mendapatkan hasil yang cukup untuk memenuhi kebutuhanya”*

Ekspor herbavera Indonesia dalam menetapkan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing karyawan, dan diberikan legalitas jabatan dalam SK pengangkatan jabatan atau tugas setiap

karyawan, adapun terkait dengan bidang pekerjaan dan standar operasional pekerjaan telah di cantumkan dalam deskripsi masing-masing jabatan sehingga tidak ada yang melaksanakan tugas yang bias. Sepertihalnya tugas karyawan di bagian keuangan dan kasir yang sudah berjalan dengan baik, akan tetapi pembagian tugas tidak dapat berjalan dengan baik karena kurangnya sumber daya manusia (SDM) sehingga membuat bagian keuangan merangkap tugas bagian kasir. Meskipun telah dilakukan pelatihan jumlah SDM Ekspor herbavera Indonesia masih sangat terbatas hal tersebut karena masih adanya keterbatasan anggaran keterbatasan biaya dan untuk membantu masyarakat sekitar memberikan pekerjaan 1 orang dengan 2 job desk pekerjaan agar karyawan mendapatkan hasil yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Sejalan dengan pendapatnya (Harahap & Angelia, 2016) kinerja merupakan pelaksanaan pekerjaan kegiatan yang terpadu antara fisik dan mental, dimana manusia melakukan aktivitas atau kegiatan harus memperhatikan hasil dari pada pelaksanaan pekerjaan yang di bebankan.

c. Kebijakan sumber daya manusia

Profesionalitas karyawan terus digiatkan dan dikembangkan oleh UMKM Ekspor herbavera Indonesia agar tercipta sumberdaya manusia yang handal sesuai dengan tugas nya masing-masing melalui dengan pelatihan kerja karyawan baru yang diarahkan pada pengenalan kondisi kerja, tanggung jawab, kebijakan organisasi dan prosedurnya penggajian. Menurut (Krismiaji, 2010) kebijakan sumber daya manusia harus disampaikan baik yang berkaitan dengan pengangkatan, pelatihan, penilaian, penggajian dan promosi memiliki pengaruh penting terhadap kemampuan organisasi meminimumkan risiko pengawasan internal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap sistem pengendalian internal penggajian karyawan pada UMKM Ekspor Herbavera Indonesia Depok maka diperoleh dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. UMKM ekspor herbavera Indonesia dalam menerapkan fungsi sistem penggajian fungsi kepegawaian, fungsi pencatatan waktu, fungsi pembuatan daftar gaji, fungsi perhitungan akuntansi dan fungsi keuangan sesuai besaran nominal yang didapatkan dari setiap karyawan UMKM ekspor herbavera Indonesia.
2. UMKM ekspor herbavera Indonesia dalam melakukan analisis sistem penggajian dapat dikatakan sudah baik dalam pengelolaan, yang dominan digunakan adalah hanya dokumen kartu jam kerja dan absensi kehadiran, meskipun dokumen lainnya telah ada namun dirasakan masih kurang efektif, namun mudah dipahami meskipun masih manual.
3. Prosedur sistem penggajian UMKM ekspor herbavera Indonesia dimulai dari pencatatan waktu kehadiran setiap karyawan, pembuatan daftar gaji setiap karyawan dan pembayaran gaji diberikan langsung kepada karyawan tanggal akhir bulan, apabila pada tanggal akhir bulan bertepatan dengan tanggal merah maka pemberian gaji diundur pada hari berikutnya.

Analisis Sistem Akuntansi Penggajian pada Karyawan dalam Menunjang Pengendalian Internal

DFTARPUSTAKA

- Abdullah, Rudi. (2018). *Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dengan Anggaran Sebagai Alat Pengendalian Biaya (Studi Kasus Pada Cv. Citra Niaga Cemerlang Baubau)*. Center for Open Science.
- Akbar, Surya. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Armansyah, Andi, Azis, Idris, & Rossanty, Niluh Putu Evvy. (2018). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244.
- Armendo, Defina Nur Hartanti Defani Tri, & Lestari, Dewi Puji. (2022). Jurnal Pengaruh Shopping Lifestyle, Discount Dan Promosi Penjualan Terhadap Implusive Buying Produk Di Cordy Butik Bandar Lampung: *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi*, 3(1), 377–384.
- Fatimah, Titin Siti, Saty, Fadila Marga, & Handayani, Sri. (2019). Penerapan Prosedur Upah Lembur Karyawan Di Pt Abck. *Karya Ilmiah Mahasiswa*.
- Harahap, Ari Sanjaya, & Angelia, Nina. (2016). Peranan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4(1), 29–42.
- Hayati, Neneng, & Yulianto, Erwin. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Hidayat, Mohamad Taufik, Rahayu, Sri Mangesti, & Husaini, Achmad. (2013). Analisis penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dalam mendukung pengendalian intern. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 6*, 1–8.
- Indah, P. T. Bumi. (n.d.). *Analisis Sistem Informasi Siklus Produksi, Sistem Informasi Siklus Pengupahan dan Sumber Daya Manusia*.
- Jermias, Randy Richi Wuaya. (2016). Analisa Sistem Informasi Akuntansi Gaji Dan Upah Pada Pt. Bank Sinarmas Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Kazimah, Kazimah. (2018). *Prosedur Pembayaran Gaji Karyawan Pada Pt. Prindos Jaya Padang*. Universitas Andalas.
- Krismiaji, K. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi (UPP. AMP Y)*.
- Lathifah, Nurul. (2021). *Konsep dan Praktik Sistem Pengendalian Internal*. Insan Cendekia.

Linawati, Linawati, & Aprilia, Irma Diah. (2020). Efektivitas Pengendalian Internal Pada Sistem Akuntansi Atas Transaksi Kas. *Cahaya Aktiva*, 10(2), 129–142.

Lumanaw, Kezia Rafika, & Tinangon, Jantje. (2016). Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian untuk Pengendalian Intern pada PT. BPR Danaku Mapan Lestari di Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).

Mulyadi. (2014). *Akuntansi Biaya Edisi Kelima* (UPP STIM Y).

Purwantinah, Aris. (2021). *Pengelolaan Bisnis Ritel SMK/MAK Kelas XI*. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Watung, Debora Natalia. (2013). Analisis perhitungan dan penerapan pajak penghasilan Pasal 21 serta pelaporannya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).

Muh Rizal Azharul

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

29%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

5%

★ repository.unpkediri.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On