

SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA KOPERASI UKHUWAH TEGAL

Wuryanti, Hesti Widiyanti, Novian Ardiansyah Yusuf,

Program Studi DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama

Jln. Mataram No.09 Tegal

Telp/Fax (0283) 352000

ABSTRAK

Pengendalian intern pada sistem penggajian dan pengupahan diciptakan untuk mengarahkan operasi-operasi tersebut meliputi tindakan korektif terhadap kelemahan-kelemahan yang ada serta penyesuaian kegiatan sejalan dengan standar.

Data yang digunakan dalam tugas akhir ini adalah data-data yang berhubungan dengan proses penggajian dan pengupahan pegawai yang diperoleh selama praktek kerja lapangan di Koperasi Ukhuwah Tegal. Tujuannya adalah untuk menjelaskan sistem penggajian dan pengupahan pegawai serta pengendalian internnya.

Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain: observasi, wawancara, dan studi pustaka. Berdasarkan hasil riset lapangan menunjukkan bahwa sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada Koperasi Ukhuwah Tegal terdiri dua unsur berupa jaringan prosedur dan fungsi yang terkait rangkaian prosedur tersebut meliputi bagian administrasi, Kepala Koperasi, dan Bendahara.

Kata Kunci : *Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan*

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan atau badan usaha selalu membutuhkan faktor tenaga kerja manusia, dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan orang pribadi yang dipekerjakan dalam perusahaan dan melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Peran serta seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung suatu pencapaian tujuan perusahaan. Untuk pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan adanya balas jasa atau pembayaran gaji yang sesuai bagi pegawai dan dapat menjadi pemacu kinerja pegawai, pemberian gaji merupakan kegiatan rutin bagi perusahaan sehingga merupakan pengeluaran perusahaan yang relatif besar. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem penggajian yang baik agar dalam pelaksanaan penggajian mulai dari perhitungan sampai pembayaran dapat berjalan dengan efisien dan lancar. Cara tersebut maka akan memberi kemudahan dalam pengawasan pelaksanaan sistem penggajian.

Sistem akuntansi penggajian merupakan bagian dari sistem akuntansi yang

disusun untuk transaksi dalam perhitungan gaji dan upah karyawan. Pelaksanaan sistem penggajian di tiap-tiap perusahaan tidak selalu sama, hal tersebut tergantung dari kondisi perusahaan. Sistem penggajian ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu fungsi-fungsi yang terkait, dokumen yang digunakan, catatan akuntansi yang diperlukan oleh manajemen, jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian, serta tidak kalah pentingnya yaitu sistem pengendalian intern perusahaan. Jika suatu sistem penggajian dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, maka akan tercapai suatu kedisiplinan kerja pada bagian yang terkait.

Koperasi Ukhuwah Tegal dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan masih belum lengkap sehingga sulit untuk menentukan jumlah pembayaran gaji dan upah yang harus dibayarkan kepada karyawan atau pegawainya.

2. Landasan Teori

Pengertian Sistem, Akuntansi, dan Sistem Akuntansi

Pengertian Sistem
Menurut Mulyadi (2001 : 2) sistem merupakan sekelompok unsur yang erat

berhubungan satu dengan yang lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian Akuntansi

Menurut Sutabri, Tata (2003: 2) Akuntansi merupakan bahasa bisnis yang dapat memberikan informasi tentang kondisi ekonomi suatu bisnis dan hasil usahanya pada suatu waktu atau periode tertentu

Pengertian Sistem Akuntansi

Sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan (Mulyadi, 2001 :3)..

Pengertian Penggajian dan Pengupahan

Pengertian Penggajian

Menurut Mulyadi (2001) mengemukakan bahwa, gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan. Sedangkan menurut Soemarso (2005), menyatakan bahwa gaji merupakan pembayaran kepada pegawai atau karyawan yang diberi tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya tetap secara bulan dan tahunan.

Masalah Gaji/Pendapatan/Imbalan Kerja bagi pegawai merupakan hal yang sensitif dan berpengaruh langsung pada produktifitas kerja individu. Bagi Perusahaan, sistem gaji yang telah ada bukan semata-mata hanya untuk memenuhi Peraturan Pemerintah dalam kaitannya dengan Upah Minimum Regional (UMR), tetapi yang lebih penting lagi yaitu untuk menciptakan keseimbangan antara apa yang diberikan pegawai pada perusahaan diimbangi oleh apa yang diberikan perusahaan untuk pegawainya. Menurut Hariandja dalam Triyani (2013 : 15) Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Teori yang lain juga dikemukakan oleh Sastro

Hadiwiryo yaitu gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktifitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah salah satu unsur terpenting dalam pembentukan kinerja pegawai.

Pengertian Pengupahan

Upah dapat diartikan sebagai suatu imbalan yang diperoleh pekerja dari majikan atas prestasi yang telah mereka berikan berdasarkan perjanjian kerjanya. Sedangkan upah minimum dapat diartikan sebagai imbalan paling sedikit yang berhak diterima oleh rata-rata pekerja untuk penggunaan tenaganya. Dalam suatu hubungan kerja, sistem pengupahan merupakan suatu hal yang memegang peranan yang sangat penting. Seolah-olah merupakan jembatan penghubung antara pemilik modal, atasan maupun pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menentukan upah bagi seorang pekerja bukanlah merupakan suatu persoalan yang mudah dan sederhana, karena menyangkut faktor-faktor yang sangat kompleks dan dinamis, diantaranya menyangkut kesejahteraan para pekerja, kontinuitas dan perkembangan perusahaan dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut dapat berubah setiap saat, baik oleh alasan-alasan yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan, sesuai dengan perkembangan kondisi yang ada. Untuk memahami lebih lanjut arti dari upah perlu diketahui terlebih dahulu beberapa pendapat dari ahli sebagai berikut :

Menurut Soemarso (2009 : 307) upah didefinisikan sebagai imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan. Adapun Mulyadi (2008 : 373) mengemukakan bahwa upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Diana dan Setiawati (2011 : 174) mendefinisikan upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan

pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit produk yang dihasilkan.

Dengan demikian upah dapat disimpulkan sebagai kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan karyawan.

Pengertian Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Untuk mengatasi adanya kesalahan dan penyimpangan dalam perhitungan dan pembayaran gaji dan upah maka perlu dibuat suatu sistem penggajian dan pengupahan. Sistem akuntansi gaji dan upah juga dirancang oleh perusahaan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai gaji dan upah karyawan sehingga mudah dipahami dan mudah digunakan.

Sistem akuntansi penggajian dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan. Berikut ini ada beberapa pengertian sisten akuntansi penggajian dan pengupahan menurut beberapa ahli:

Prianthara (2010:137) mengemukakan bahwa sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dalam perusahaan jasa konstruksi melibatkan fungsi karyawan, keuangan, dan fungsi akuntansi. Sedangkan Mardi (2011:107) menyatakan sistem penggajian dan pengupahan merupakan salah satu aplikasi pada sistem informasi akuntansi yang terus mengalami proses dalam bentuk *batch* (bertahap), disebut proses secara bertahap karena daftar gaji dibayarkan atau dibuat secara periodik (tiap minggu, dua minggu, atau bulanan) demikian pula pembayaran gaji sebagian besar pegawai dibayar pada waktu bersamaan. Selanjutnya menurut Mulyadi (2008:17) menyatakan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang untuk menangani transaksi gaji dan upah karyawan dan pembayarannya.

3. Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Triyani (2013:30), Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian dengan data primer dapat mengumpulkan data dengan yang

diinginkan, yaitu mendapat sumber langsung dari tempat praktek yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara langsung pihak-pihak yang terkait. Contohnya: sejarah berdirinya Koperasi Ukhuwah Tegal dan bidang usaha.

2. Data Sekunder

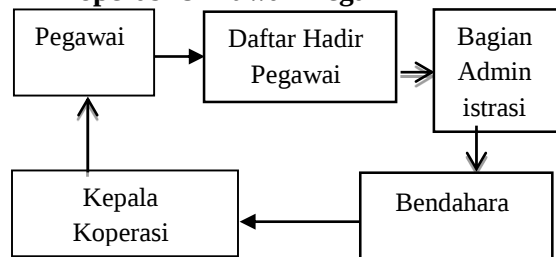
Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut yang ada kaitannya dengan pembahasan dalam penelitian ini. (Arbiansyah Ardan,2012:31) contohnya: slip gaji karyawan dan struktur organisasi.

Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan dalam menyusun tugas akhir ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu analisis yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti, dan tidak didasarkan pada perhitungan statistik atau jumlah, tetapi dalam bentuk pernyataan dan uraian yang selanjutnya akan disusun secara sistematis Sugiono (dalam Arbiansyah Ardan 2012 : 3).

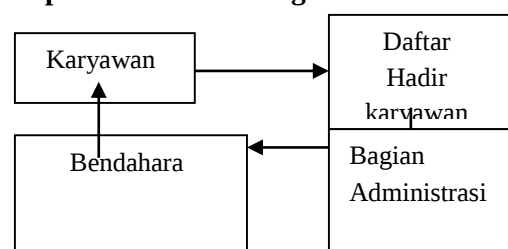
4. Hasil Dan Analisa

Jaringan Prosedur yang Membentuk Sistem Akuntansi Penggajian pada Koperasi Ukhuwah Tegal



Gambar 1. Jaringan Prosedur yang membentuk sistem akuntansi penggajian pada Koperasi Ukhuwah Tega
Sumber: Koperasi Ukhuwah Tegal

Jaringan Prosedur yang Membentuk Sistem Akuntansi Pengupahan pada Koperasi Ukhuwah Tegal



Gambar 2 Jaringan Prosedur yang membentuk sistem akuntansi pengupahan pada Koperasi Ukhuwah Tegal
Sumber: Koperasi Ukhuwah Tegal

5. Kesimpulan:

1. Pelaksanaan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada Koperasi Ukhuwah Tegal sudah cukup baik karena tidak terdapat perangkatan fungsi.
2. Sistem Akuntansi Penggajian pada Koperasi Ukhuwah Tegal
 - a. Fungsi yang terkait dalam Sistem Akuntansi Penggajian yaitu fungsi administrasi, fungsi bendahara dan kepala koperasi.
 - b. Dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian antara lain daftar penerimaan gaji dan upah dan slip gaji.
 - c. Catatan yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian adalah jurnal pengeluaran kas.
3. Sistem Akuntansi Pengupahan pada Koperasi Ukhuwah Tegal
 - a. Fungsi yang terkait dalam Sistem Akuntansi Pengupahan yaitu fungsi administrasi dan fungsi bendahara.
 - b. Dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi pengupahan yaitu daftar penerimaan gaji dan upah.
 - c. Catatan yang digunakan dalam Sistem Akuntansi Pengupahan yaitu jurnal pengeluaran kas.
4. Prosedur-prosedur yang membentuk sistem akuntansi penggajian dan pengupahan sudah memadai, sebagai contoh jaringan prosedur sudah berkaitan satu dengan lainnya.
5. Pengendalian intern lebih memilih fungsi bendahara memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menyelenggarakan administrasi kepegawaian.

6. Daftar Pustaka

- [1] Anatami, Noorlitha. (2012). *Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian pada Yayasan Ribathul Ukhuwah Tegal*. Tugas Akhir. Politeknik Harapan Bersama Tegal.28 hal.(Tidak dipublikasikan).
- [2] Ardan, Arbiansyah. (2012). *Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai pada KUD Karya Mina Tegal*. Tugas Akhir. Politeknik Harapan Bersama Tegal.34 hal.(Tidak dipublikasikan).
- [3] Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*.Yogyakarta : Rineka Cipta.
- [4] <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/302/jbptunikompp-gdl-ismimunand-15052-3-bab2ti-a.pdf> diakses 23 April 2014.
- [5] <http://library.upnvj.ac.id/pdf/4d3akuntansi/0810102042/BAB%20II.pdf> diakses April 2014.
- [6] Kuswono.(2013). *Sistem Akuntansi Persediaan Barang Dagang pada Home Industri Parfum*. Tugas Akhir. Politeknik Harapan Bersama Tegal.14 hal.(Tidak dipublikasikan).
- [7] Mulyadi.(2001). *Sistem Akuntansi*.Jakarta : Salemba Empat.
- [8] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Undang-Undang tentang *Perkoperasian*.
- [9] Pramitaningrum, Santi. (2012). *Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah(Dinas PPKAD)*. Tugas Akhir. Politeknik Harapan Bersama Tegal.10 hal.(Tidak dipublikasikan).
- [10] Rudianto.(2010). *Akuntansi Koperasi*.Jakarta : Erlangga.
- [11] S.R,Soemarso. (2004). *Akuntansi Suatu Pengantar*.Jakarta : Salemba Empat.
- [12] Sutabri, Tata. (2004). *Sistem Informasi Akuntansi*.Yogyakarta : Andi.
- [13] Triyani.(2013). *Sistem Akuntansi Penggajian pada Dinas Koperasi Usaha Menengah dan Pasar Kabupaten Tegal*. Tugas Akhir. Politeknik Harapan Bersma Tegal.15 hal.(Tidak dipublikasikan).