



Evaluasi Penerapan Pengendalian Intern Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan *Outsourcing* Pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera

Dinda Yolania Sedy Novela¹, Fitriana Santi²

^{1,2}D3 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang
Jalan Terusan Dieng No.62-64 Klojen, Pisang Candi, Kecamatan Sukun, Kota Malang, 65146, Indonesia

Article history:

Received: 2022-09-08

Revised: 2022-11-13

Accepted: 2023-01-21

✉ Corresponding Author:

Name author: Dinda Yolania Sedy Novela

E-mail: dindaycn21@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how the application of internal recognition of the payroll accounting information system of outsourcing employees at PT Berkat Usaha Anak Sejahtera. The object of this research is PT Berkat Usaha Anak Sejahtera. This research method uses a qualitative descriptive method by conducting direct interviews with the director, secretary, and field supervisor of PT Berkat Usaha Anak Sejahtera. The data sources of this research are primary data obtained from interviews, observations, and field research. From the results of the research that has been done, it can be concluded that there is a weakness in the payroll accounting information system for outsourcing employees, namely the company does not make or set a payroll SOP (Standard Operating Procedure). There are also weaknesses in the implementation of internal control of the payroll accounting information system where the company does not update the organizational structure, moreover there are dual responsibilities and functions carried out by the director.

Keywords: Accounting Information System, Internal Control, Payroll.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan pengenalan internal sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera. Objek penelitian ini di PT Berkat Usaha Anak Sejahtera. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan melakukan wawancara langsung kepada direktur, sekretaris, dan pengawas lapangan PT Berkat Usaha Anak Sejahtera. Sumber data penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan penelitian lapangan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat kelemahan pada sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* yaitu perusahaan tidak membuat atau menetapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) penggajian. Terdapat kelemahan juga pada penerapan pengendalian internal sistem informasi akuntansi penggajian dimana perusahaan tidak mengupdate struktur organisasi, terlebih lagi adanya perangkapan tanggung jawab dan fungsi yang dilakukan oleh direktur.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Penggajian.

1. Pendahuluan

Meningkatnya perkembangan teknologi dan persaingan global menimbulkan beberapa dampak bagi masyarakat Indonesia salah satunya yaitu meningkatnya tingkat pengangguran di Indonesia. Perkembangan teknologi mengakibatkan beberapa perusahaan saat ini mulai mengganti sumber daya manusia dengan mesin. Terlebih lagi dengan meningkatnya persaingan global, beberapa perusahaan mulai bersaing dan menyusun strategi agar dapat beroperasi dengan efektif. Salah satu strategi agar perusahaan dapat beroperasi secara efektif yaitu dengan memilih sumber daya manusia yang ahli dan kompeten agar tidak menimbulkan resiko kerugian pada perusahaan. Saat ini, beberapa perusahaan mulai memakai jasa *outsourcing* untuk meminimalisir resiko tersebut.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 64, jasa *outsourcing* merupakan suatu proses penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain dengan sistem kontrak atau lebih tepatnya menggunakan surat perjanjian kerjasama. Selain memilih memilih sumber daya manusia yang ahli dan kompeten, efektifitas perusahaan dapat terselenggara apabila sistem informasi akuntansi perusahaan berjalan dengan baik. Sistem informasi akuntansi merupakan prosedur yang berkaitan dengan pengumpulan data sampai menghasilkan suatu informasi untuk membuat keputusan dalam mengelola sebuah perusahaan (Romney, 2018: 10).

Salah satu sistem informasi akuntansi yang perlu diperhatikan pada perusahaan yaitu sistem informasi akuntansi penggajian. Sistem informasi akuntansi penggajian adalah sekumpulan aktivitas pada organisasi yang berkewajiban untuk membuat informasi keuangan mengenai penggajian (Jaluanto, 2018). Tujuan dibuatnya sistem informasi akuntansi penggajian yaitu untuk mempermudah perusahaan dalam melakukan transaksi penggajian karyawan (Natalia, 2020). Apabila sistem informasi akuntansi penggajian pada perusahaan berjalan dengan baik, maka akan meminimalkan resiko penyelewengan atau kecurangan yang merugikan perusahaan.

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memperoleh jaminan bahwa tujuan pengendalian internal yang dilakukan telah sesuai dan tercapai (Romney, 2018: 226). Pengendalian internal penggajian oleh perusahaan sangat penting, karena gaji merupakan sebuah unsur yang sensitif (Langi, 2019). Adanya pengendalian dan pengawasan yang serius terkait penggajian maka perusahaan dapat menghindari penyelewengan tanggung jawab sekaligus menjamin keakuratan data mengenai penggajian pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sholiha, 2018) yang berjudul Evaluasi Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan untuk Meningkatkan Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Matabiru Indonesia). Hasil penelitian ini menunjukan adanya kelemahan pada prosedur pencatatan waktu hadir, belum lengkapnya dokumen, dan terdapat perangkapan tanggung jawab pada direktur. Penelitian juga dilakukan oleh (Haryadi, 2021) dengan judul Analisis Sistem Pengendalian Internal pada Sistem Penggajian Karyawan (Studi Kasus pada CV Surya Jaya Abadi). Hasil penelitian ini adalah sistem pengendalian pada CV Surya Jaya Abadi sudah berjalan cukup efektif, walaupun ada kelemahan yang ditemukan seperti belum ada pemisahan fungsi dan wewenang pada penggajian.

PT Berkat Usaha Anak Sejahtera merupakan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Prosedur penggajian karyawan *outsourcing* selalu dilakukan perhitungan dan dibayarkan secara rutin setiap bulannya. Namun, masih terdapat kelemahan pada sistem informasi akuntansi penggajian dimana perusahaan tidak membuat dan menetapkan SOP secara tertulis. Pada penerapan pengendalian internal sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* juga terdapat kelemahan pada struktur organisasi dimana perusahaan tidak mengupdate struktur organisasi, terlebih lagi adanya perangkapan tanggung jawab dan fungsi yang dilakukan oleh direktur.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul **“Evaluasi Penerapan Pengendalian Intern Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan *Outsourcing* pada PT Bakti Usaha Anak Sejahtera”**.

2. Landasan Teori

Sistem

Sistem merupakan elemen-elemen yang berkaitan untuk mencapai tujuan tertentu (Yuliana, 2018). Sistem merupakan jaringan-jaringan prosedur yang digunakan sebagai pelaksanaan kegiatan perusahaan (Mulyadi, 2016: 4). Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian sistem, penulis menyimpulkan bahwa sistem merupakan beberapa elemen jaringan prosedur yang terkait untuk mencapai tujuan tertentu dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Informasi

Informasi merupakan hasil dari pengolahan data yang berguna untuk mengambil sebuah keputusan (Yuliana, 2018). Berdasarkan pendapat mengenai pengertian informasi, penulis menyimpulkan bahwa informasi merupakan data yang telah diolah untuk menghasilkan sebuah informasi yang bertujuan untuk mengambil sebuah keputusan.

Akuntansi

Akuntansi adalah sebuah hasil proses data berupa informasi akuntansi yang berguna bagi pihak yang berkepentingan untuk membuat sebuah keputusan (Romney, 2018: 11). Berdasarkan pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa akuntansi merupakan sebuah proses pengolahan data sehingga menghasilkan sebuah informasi akuntansi yang berguna bagi pihak yang berkepentingan untuk mengambil keputusan.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi merupakan prosedur yang berkaitan dengan pengumpulan data sampai mengasilkan suatu informasi untuk membuat keputusan dalam mengelola sebuah perusahaan (Romney, 2018: 10). Berdasarkan pengertian diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan suatu prosedur yang berurutan sehingga menghasilkan suatu informasi untuk membuat keputusan.

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Sistem informasi akuntansi penggajian adalah sekumpulan aktivitas pada organisasi yang berkewajiban untuk membuat informasi keuangan mengenai penggajian (Jaluanto, 2018). Menurut (Mulyadi, 2016: 310), pada sistem informasi akuntansi penggajian ada beberapa hal yang penting yaitu :

- 1) Dokumen yang Digunakan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian
Merupakan sebuah kumpulan dokumen yang ada dalam sistem informasi akuntansi penggajian seperti rekapan daftar gaji, kartu jam hadir, surat pernyataan gaji, kartu jam kerja, dan amplop untuk gaji (Mulyadi, 2016: 310). Dapat disimpulkan bahwa dokumen yang digunakan sangat berpengaruh dalam menjalankan suatu sistem informasi akuntansi penggajian. Jika tidak ada dokumen yang digunakan maka suatu sistem informasi akuntansi penggajian akan terhambat.
- 2) Fungsi yang Terkait Sistem Informasi Akuntansi Penggajian
Dalam menjalankan suatu sitem informasi akuntansi penggajian juga diperlukannya sebuah fungsi. Berikut merupakan beberapa fungsi terkait sistem informasi akuntansi penggajian menurut (Mulyadi, 2016: 318-319) yaitu fungsi kepegawaian, fungsi yang mencatat waktu, fungsi yang membuat daftar gaji, fungsi bagian akuntansi, dan fungsi bagian keuangan.
- 3) Jaringan Prosedur yang Membentuk Sistem Informasi Akuntansi Penggajian
Jaringan-jaringan prosedur yang membentuk sistem informasi akuntansi penggajian menurut (Mulyadi, 2016: 319) yaitu prosedur untuk mencatat waktu hadir, prosedur untuk membuat daftar gaji, prosedur distribusi biaya gaji, prosedur untuk membuat kas keluar, dan prosedur untuk membayaran gaji.
Adanya prosedur akan mempermudah perusahaan dalam membentuk suatu sistem. Terlebih lagi dalam prosedur penggajian, gaji merupakan suatu hal yang sangat rawan terjadi kecurangan dan kesalahan. Untuk menghindari kecurangan dan kesalahan maka dibutuhkan suatu sistem agar prosedur dapat berjalan dengan baik dan benar.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah suatu proses kegiatan untuk memperoleh jaminan bahwa tujuan pengendalian internal pada perusahaan telah sesuai dan tercapai (Romney, 2018: 226). Pengendalian internal pada pengajian sangat diperlukan dengan tujuan untuk memperoleh keakuratan data. Tidak hanya keakuratan data saja, dengan adanya penerapan pengendalian internal pada perusahaan, maka perusahaan dapat meminimalkan resiko tindakan kecurangan yang merugikan perusahaan (Jaluanto, 2018). Menurut (Mulyadi, 2016: 321) pengendalian internal pada sistem akuntansi penggajian memiliki beberapa unsur yaitu :

- 1) Organisasi dan Struktur Organisasi
 - a) Pemisahan fungsi antara fungsi yang bertugas mencatat waktu dengan fungsi operasi.
 - b) Pemisahan fungsi yang membuat daftar gaji dengan fungsi bagian keuangan.
- 2) Sistem Otorisasi
 - a) Nama yang ada pada datar gaji harus memiliki surat pengangkatan karyawan dan harus diotorisasi direktur.

- b) Setiap perubahan gaji dan upah karyawan karena perubahan pangkat, tarif gaji, tambahan keluarga harus didasarkan surat keputusan Direktur Keuangan.
- 3) Praktik yang Sehat
- a) Saat karyawan melakukan absen harus diawasi oleh fungsi pencatat waktu.
 - b) Daftar gaji harus dinyatakan kebenarannya oleh fungsi akuntansi sebelum melakukan pembayaran gaji.
 - c) Catatan penghasilan karyawan disimpan oleh fungsi pembuat daftar gaji.

3. Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi sistem informasi akuntansi dan penerapan pengendalian internal penggajian karyawan *outsourcing* pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera. Penelitian ini termasuk jenis penelitian yang menggunakan metode deskriptif analisis kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dengan melakukan wawancara kepada direktur berinisial Ay, sekretaris berinisial Af, dan pengawas lapangan berinisial Ad. Teknik pengambilan data yaitu menggunakan metode wawancara, observasi, dan penelitian lapangan. Teknis analisis data yaitu mengevaluasi sistem informasi akuntansi penggajian, penerapan pengendalian internal penggajian, mengaktifkan sistem informasi akuntansi penggajian, dan meningkatkan penerapan pengendalian internal penggajian karyawan *outsourcing* pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera.

4. Hasil dan Pembahasan

PT Berkat Usaha Anak Sejahtera merupakan perusahaan *outsourcing* yang menyediakan tenaga kerja dengan sistem kontrak dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Total tenaga kerja atau karyawan yang ada pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera sebanyak enam puluh delapan orang. Bentuk imbalan kepada tenaga kerja atau karyawan *outsourcing* yaitu berupa gaji yang dibayarkan setiap bulan. Berikut merupakan bagan alir sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera :

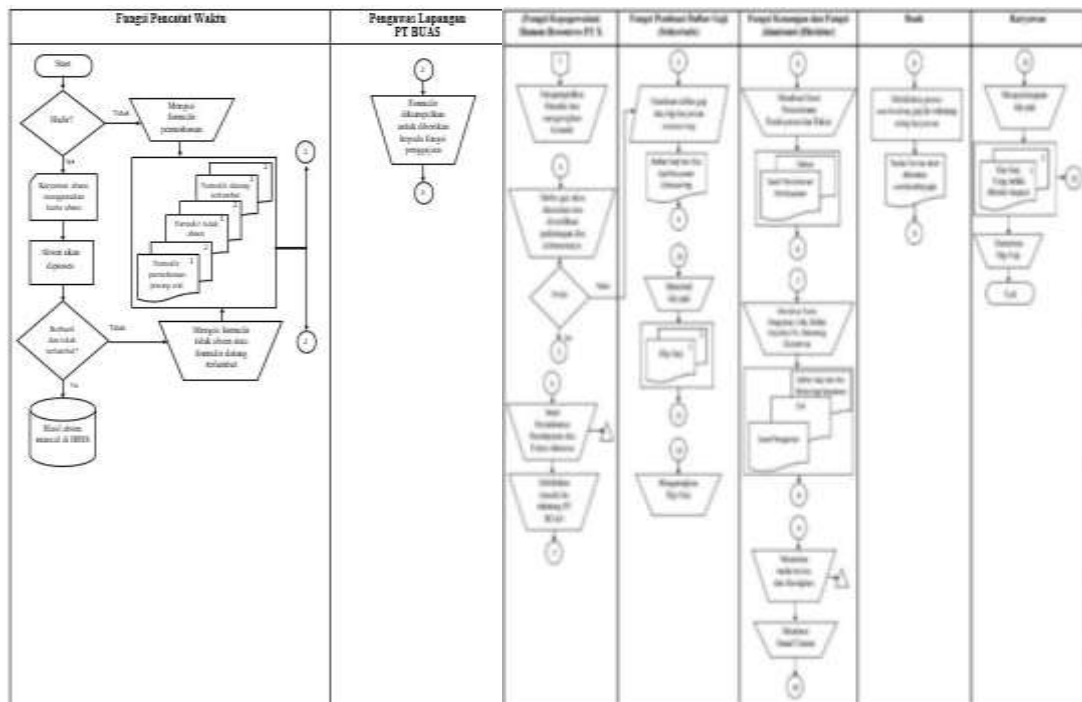
A. Evaluasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan *Outsourcing* Pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera

Berikut merupakan prosedur dan diagram alir sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera :

- 1) Langkah awal dalam prosedur atau tata cara mencatat waktu hadir karyawan yaitu karyawan hadir atau tidak.
- 2) Apabila tidak hadir, maka karyawan *outsourcing* mengisi formulir permohonan izin cuti. Apabila hadir, maka karyawan *outsourcing* akan melakukan absen menggunakan kartu absensi.
- 3) Mesin pencatat waktu secara otomatis akan memproses hasil absen karyawan.
- 4) Apabila ada kendala seperti tidak berhasil melakukan absen atau karyawan lupa membawa kartu absen, maka karyawan wajib mengisi formulir tidak absen. Bagi karyawan yang terlambat absen juga mengisi formulir datang terlambat. Formulir tidak absen dan formulir datang terlambat harus ditanda tangani atau harus diotorisasi oleh pihak karyawan yang bersangkutan, pihak *Human Resources* (HR), pihak pengawas lapangan PT Berkat Usaha Anak Sejahtera, dan pihak *supervisor*.
- 5) Formulir permohonan izin cuti, tidak absen, dan datang terlambat akan diberikan kepada *Human Resources* (HR) untuk dijadikan arsip dan diberikan juga kepada pengawas lapangan PT Berkat Usaha Anak Sejahtera untuk diserahkan kepada fungsi pembuat daftar gaji.
- 6) Apabila berhasil melakukan absen, maka hasil absen akan langsung masuk pada program *Human Resource Information System* (HRIS).
- 7) Selanjutnya, membuat daftar gaji dan slip gaji dengan melihat rekapan hasil presensi karyawan dan *overtime* karyawan *outsourcing* pada program *Human Resource Information System* (HRIS). Fungsi pembuat daftar gaji juga akan melihat formulir tidak absen dan cuti.
- 8) Kemudian fungsi pembuat daftar gaji akan menghitung tunjangan upah lembur, rincian hak, dan kewajiban karyawan *outsourcing*.
- 9) Hasil perhitungan daftar gaji dan slip gaji akan dikirim kepada *Human Resources* (HR) untuk dilakukan pencocokan.
- 10) Apabila perhitungan benar maka *Human Resources* (HR) akan menyetujui. Apabila perhitungan salah maka *Human Resources* (HR) tidak menyetujui, fungsi pembuat daftar gaji akan membenarkan perhitungan daftar gaji atau slip gaji yang salah.

- 11) Apabila perhitungan daftar gaji dan slip gaji sudah benar maka direktur akan membuat *invoice* berupa surat permohonan pembayaran dan faktur yang telah diotorisasi oleh direktur.
- 12) Surat Permohonan Pembayaran dan Faktur dikirimkan kepada Kepala Bagian Keuangan PT X melalui perantara *Human Resources* (HR).
- 13) *Human Resources* (HR) akan mengarsip dan memproses surat permohonan pembayaran dan faktur tersebut untuk melakukan transfer sesuai jumlah tagihan ke rekening *vendor* PT Berkat Usaha Anak Sejahtera sebelum tanggal 25.
- 14) Direktur akan membuat surat pengantar bank, cek yang sudah diotorisasi, daftar gaji dan nomor rekening karyawan yang nantinya akan dikirim ke bank.
- 15) Bank akan melakukan proses *overboking* ke rekening setiap karyawan *outsourcing*.
- 16) Pihak bank akan memberikan tanda terima terlaksananya proses *overboking* kepada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera, dan tanda terima tersebut dijadikan arsip oleh direktur.
- 17) Kemudian direktur membuat jurnal umum.
- 18) Untuk bukti kepada karyawan atas pembayaran gaji yang sudah terlaksana, maka fungsi penggajian akan mencetak slip gaji sebanyak dua rangkap.
- 19) Karyawan *outsourcing* akan menandatangani slip gaji sebagai bukti telah dilakukannya pembayaran gaji.
- 20) Slip gaji yang sudah ditandatangani akan diarsipkan oleh fungsi pembuat daftar gaji.
- 21) Kemudian slip gaji yang satunya akan diberikan kepada karyawan *outsourcing* yang bersangkutan.

Gambar 1
 Diagram Alir Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan *Outsourcing* PT Berkat Usaha Anak Sejahtera



Sumber : Data diolah oleh peneliti

Pada hasil evaluasi sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* terdapat kelemahan. Kelemahan yang ditemukan yaitu PT Berkat Usaha Anak Sejahtera tidak membuat dan menetapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) penggajian secara tertulis. Akibat dari tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) penggajian, menimbulkan dampak bagi perusahaan yaitu terjadinya pereangkapan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Adanya pereangkapan fungsi membuat sistem informasi akuntansi penggajian pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera menjadi tidak efektif.

B. Evaluasi Penerapan Pengendalian Internal Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan *Outsourcing* Pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera

1) Organisasi

Pada sistem informasi akuntansi penggajian terdapat beberapa unsur pengendalian internal pada organisasi yaitu fungsi pencatat waktu terpisah harus terpisah dengan fungsi pada bagian operasi dan fungsi yang membuat daftar gaji harus terpisah dengan fungsi bagian keuangan (Mulyadi, 2016: 321). Berikut analisis penerapan pengendalian internal organisasi pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera :

- a) Fungsi pada bagian yang mencatat waktu harus terpisah dengan fungsi pada bagian operasi.

Ay mengatakan "*Sudah terpisah mbak, soalnya pencatatan waktu dilakukan oleh user menggunakan mesin pencatat waktu, dan fungsi operasinya yaitu perusahaan kami*". Ad juga mengatakan "*Kalau pencatatan waktu hadir karyawan itu menggunakan mesin pencatat waktu untuk yang melakukan operasi itu PT BUAS, jadi bisa dibilang sudah terpisah*".

Dari hasil pendapat Ay dan Ad, dapat disimpulkan bahwa fungsi pencatat waktu dan fungsi operasi pada sistem akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* PT Berkat Usaha Anak Sejahtera telah terpisah, dimana fungsi pencatat waktu dilakukan oleh *user* menggunakan mesin pencatat waktu, sedangkan fungsi operasi dilakukan oleh PT Berkat Usaha Anak Sejahtera. Kedua fungsi tersebut harus dipisahkan agar keandalan data waktu hadir karyawan terjamin (Mulyadi, 2016: 322).

- b) Fungsi yang membuat daftar gaji harus terpisah dengan fungsi bagian keuangan

Af mengatakan, "*Kalau yang membuat daftar gaji itu saya dan kalau keuangannya itu dilakukan oleh direktur*". Ay juga mengatakan, "*Sudah terpisah mbak, soalnya fungsi keuangannya itu saya yang bertanggung jawab, dan yang membuat daftar gaji itu sekretaris mbak*".

Berdasarkan pendapat Ay dan Af, dapat disimpulkan bahwa fungsi yang membuat daftar gaji dan fungsi bagian keuangan pada sistem akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* PT Berkat Usaha Anak Sejahtera telah terpisah, dimana fungsi yang membuat daftar gaji dilakukan oleh sekretaris dan fungsi keuangan dilakukan oleh direktur. Kedua fungsi tersebut harus dipisahkan agar tidak ada celah untuk melakukan kecurangan pada saat proses penggajian karyawan (Haryadi, 2021).

Setelah melihat uraian diatas, penerapan pengendalian internal sistem informasi akuntansi penggajian pada organisasi sudah cukup baik dan sesuai dengan teori Mulyadi. Namun, penulis menemukan adanya beberapa kelemahan pada struktur organisasi yaitu :

- a) Perusahaan tidak *update* struktur organisasi.

Tujuan dibuatnya struktur organisasi pada perusahaan yaitu agar wewenang dan tanggung jawab pada sebuah perusahaan terpisah dengan jelas. Pada struktur organisasi PT Berkat Usaha Anak Sejahtera sebelum di *update*, posisi *accounting* dan administrasi sebenarnya masih tercantum namun pada kenyataannya posisi tersebut kosong. Karena posisi *accounting* dan administrasi yang kosong direktur merangkap tanggung jawab *accounting* dan administrasi. Dapat disimpulkan bahwa pembagian tanggung jawab pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera tidak spesifik jika dilihat dari struktur organisasi perusahaan. Kelemahan ini dapat diatasi dengan *update* struktur organisasi secara berkala atau secara periodik (Fathah, 2019).

- b) Adanya perangkapan tanggung jawab yang dilakukan oleh direktur

Pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera masih terjadi perangkapan tanggung jawab, dimana direktur merangkap tanggung jawab *accounting* dan tanggung jawab administrasi. Adanya perangkapan tanggung jawab membuat pelaksanaan aktivitas perusahaan menjadi tidak efektif, karena direktur harus membagi waktu untuk melaksanakan tanggung jawab sebagai direktur, *accounting*, dan administrasi. Terkadang dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan direktur dibantu oleh *safetyman*. Apabila pembagian tanggung jawab pada suatu perusahaan jelas, maka perusahaan akan lebih mudah membentuk sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan (Fathah, 2019).

- c) Pada sistem penggajian direktur juga merangkap fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera masih terjadi perangkapan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan yang dilakukan oleh direktur. Adanya perangkapan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan, membuat direktur harus membagi waktu dalam pelaksanaan penggajian karyawan *outsourcing*. Apabila suatu perusahaan dapat melakukan pemisahan fungsi secara tegas, maka pengendalian internal sistem penggajian karyawan akan meningkat (Oroh, 2021).

2) Sistem Otorisasi

Pada sistem informasi akuntansi penggajian terdapat beberapa unsur pengendalian internal pada sistem otorisasi yaitu nama-nama yang ada di daftar gaji harus memiliki surat pengangkatan karyawan dan diotorisasi direktur utama, dan setiap perubahan gaji karyawan berdasarkan surat keputusan direktur keuangan (Mulyadi, 2016: 321). Berikut analisis penerapan pengendalian internal organisasi pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera :

- a) Nama-nama yang ada di daftar gaji harus memiliki surat pengangkatan karyawan dan diotorisasi direktur utama.

Ay mengatakan, *"Iya mbak, setiap karyawan punya surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sudah saya tandatangani"*. Af juga mengatakan. *"Iya sudah punya dan sudah ditandatangani"*. Berdasarkan pendapat Ay dan Af, dapat disimpulkan bahwa semua nama karyawan yang ada di daftar gaji telah memiliki surat pengangkatan karyawan yang disebut dengan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan telah diotorisasi oleh direktur utama. Adanya unsur pengendalian internal ini, membuat perusahaan dapat menghindari terjadinya kesalahan dalam melakukan pembayaran gaji kepada karyawan yang tidak memiliki hak untuk menerima gaji (Mulyadi, 2016: 322).

- b) Setiap perubahan gaji karyawan harus berdasarkan surat keputusan direktur keuangan.

Af mengatakan *"Kalau disini nggak ada perubahan gaji yang karena hal tersebut"*. Berdasarkan pendapat Af, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perubahan gaji dan upah karyawan pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera yang dikarenakan perubahan pangkat dan tambahan keluarga. Pengendalian internal ini bertujuan untuk menjamin setiap perubahan gaji dalam menghitung penghasilan karyawan dan diotorisasi oleh pihak-pihak yang berwenang (Mulyadi, 2016: 322).

Setelah melihat uraian diatas, penerapan pengendalian internal sistem informasi akuntansi penggajian pada sistem otorisasi sudah sesuai dengan teori Mulyadi. Namun, terdapat sistem otorisasi yang perlu diperhatikan juga oleh PT Berkat Usaha Anak Sejahtera yaitu formulir tidak absen, formulir permohonan izin potong cuti, dan formulir datang terlambat harus sudah diotorisasi oleh pihak yang berwenang. Ad mengatakan *"Sudah, itu nanti ditanda tangani sama karyawan yang berangkat, HR, saya sebagai pengawas lapangan, dan Supervisor"*. Berdasarkan pendapat Ad, dapat disimpulkan bahwa karyawan *outsourcing* yang terlambat hadir, tidak berhasil absen di mesin pencatat waktu, dan cuti akan mengisi formulir yang sudah diotorisasi oleh pihak yang berwenang. Adanya sistem otorisasi pada formulir tidak absen, cuti, dan terlambat hadir akan meminimalkan tindakan manipulasi pengisian formulir.

3) Praktik yang Sehat

Pada sistem informasi akuntansi penggajian terdapat beberapa unsur pengendalian internal pada praktik yang sehat yaitu saat karyawan melakukan absen harus diawasi oleh fungsi yang mencatat waktu, daftar gaji dinyatakan keabsahannya oleh fungsi akuntansi sebelum membayar gaji, dan fungsi pembuat daftar gaji harus menyimpan catatan penghasilan karyawan (Mulyadi, 2016: 321). Berikut analisis penerapan pengendalian internal organisasi pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera :

- a) Saat karyawan melakukan absen harus diawasi oleh fungsi yang mencatat waktu

Ad mengatakan, *"Ada pengawasannya, pengawasan absen itu dilakukan oleh user menggunakan CCTV"*. Berdasarkan pendapat Ad, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan absensi karyawan *outsourcing* sudah diawasi oleh fungsi pencatatan waktu. Apabila pengisian daftar hadir kurang pengawasan, dikhawatirkan akan terjadi kecurangan yang dapat mengurangi tingkat pengendalian internal perusahaan (Sholiha, 2018).

- b) Daftar gaji dinyatakan keabsahannya oleh fungsi akuntansi sebelum membayar gaji

Af mengatakan, *"Kan waktu pembuatan daftar gaji itu sudah dicocokkan lagi oleh HR jadi sudah terjamin kebenarannya"*. Berdasarkan pendapat Sekretaris pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera, dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian keabsahan atau kebenaran daftar gaji pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera berbeda dengan teori

Mulyadi. Dalam PT Berkas Usaha Anak Sejahtera yang menguji keabsahan atau kebenaran daftar gaji yaitu *Human Resource* (HR). Unsur penerapan pengendalian intern ini harus dilakukan untuk menghindari kecurangan yang mungkin akan terjadi (Fadli, 2022).

- c) Fungsi pembuat daftar gaji haru menyimpan catatan penghasilan karyawan
Af mengatakan, “Iya, catatan penghasilan karyawan selalu selalu saya simpan di komputer”. Berdasarkan pendapat Af, dapat disimpulkan bahwa catatan penghasilan karyawan telah disimpan oleh fungsi daftar gaji yaitu sekretaris. Catatan penghasilan karyawan disimpan oleh fungsi pembuat daftar gaji yang nantinya akan dimasukkan ke dalam arsip perusahaan (Mulyadi, 2016: 324).

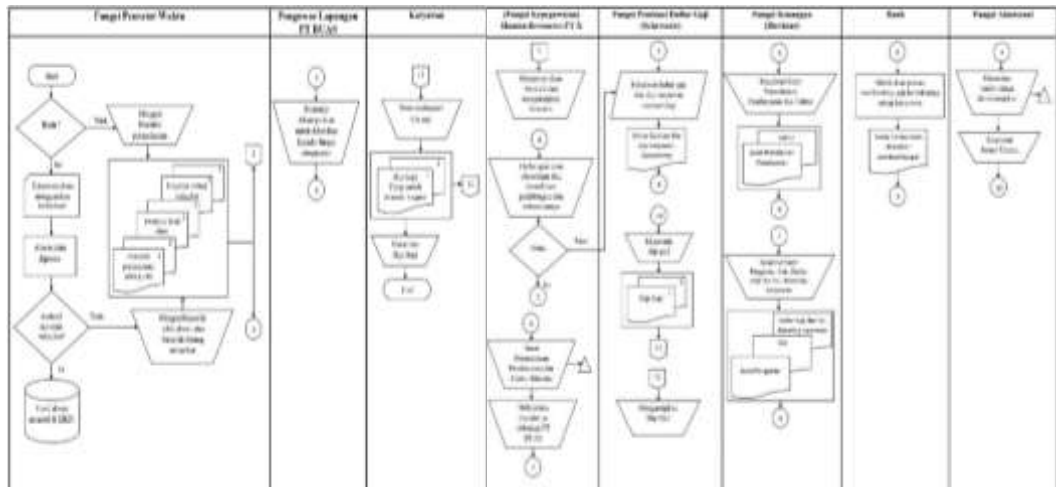
Setelah melihat uraian diatas, penerapan pengendalian internal sistem informasi akuntansi penggajian pada praktik yang sehat telah berjalan dengan baik walaupun dalam pengujian keabsahan atau kebenaran daftar gaji berbeda dengan teori Mulyadi.

C. Rekomendasi Sistem Informasi Akuntansi dan Penerapan Pengendalin Internal Penggajian Karyawan Outsourcing

- 1) Rekomendasi sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* pada PT Berkas Usaha Anak Sejahtera

Pada sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* PT Berkas Usaha Anak Sejahtera sebaiknya membuat SOP (Standar Operasional Prosedur) Penggajian. Adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) penggajian diharapkan agar sistem informasi akuntansi penggajian pada PT Berkas Usaha Anak Sejahtera berjalan dengan efektif, sehingga tidak ada perekapan fungsi yang terlibat.

Gambar 3.4.
Rekomendasi Diagram Alir Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan *Outsourcing* PT Berkas Usaha Anak Sejahtera



Sumber : Data diolah oleh peneliti

- 2) Rekomendasi penerapan pengendalian internal sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* pada PT Berkas Usaha Anak Sejahtera

Rekomendasi penerapan pengendalian internal sistem informasi akuntansi penggajian pada organisasi atau struktur organisasi :

- a) Melakukan *update* struktur organisasi sehingga terdapat pemisahan tanggung jawab yang jelas dan spesifik.
- b) Menambahkan bagian *accounting* dan administrasi agar direktur tidak merangkap tanggung jawab bagian *accounting* dan administrasi, sehingga aktivitas penggajian karyawan *outsourcing* lebih efektif.
- c) Melakukan pemisahan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan agar efektifitas pengendalian internal sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* meningkat.

5. Kesimpulan dan Saran

Pada sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* terdapat kelemahan dimana perusahaan tidak menetapkan atau membuat SOP (Standar Operasional Prosedur) penggajian. Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) menimbulkan dampak bagi perusahaan. Dampak yang ditimbulkan yaitu terjadi pereangkapan fungsi yang dilakukan direktur sehingga membuat sistem informasi akuntansi penggajian menjadi tidak efektif. Penerapan pengendalian internal sistem informasi penggajian karyawan *outsourcing* pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera sudah dilakukan sesuai teori yang ada, namun keseluruhannya belum dilakukan dengan baik. Masih terdapat kelemahan pada pengendalian internal PT Berkat Usaha Anak Sejahtera yaitu tidak melakukan *update* pada struktur organisasi, adanya perangkapan tanggung jawab *accounting* dan administrasi yang dilakukan oleh direktur, sekaligus adanya perangkapan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan dalam sistem informasi akuntansi penggajian yang dilakukan oleh direktur.

Berdasarkan kesimpulan di atas, sebaiknya PT Berkat Usaha Anak Sejahtera membuat SOP (Standar Operasional Prosedur) penggajian secara tertulis. Tujuan dibuatnya SOP (Standar Operasional Prosedur) penggajian agar dijadikan pedoman dan peraturan dalam menjalankan prosedur penggajian sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila SOP (Standar Operasional Prosedur) penggajian telah dibuat, maka dapat dipastikan sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* akan berjalan dengan efektif. Pada penerapan pengendalian internal sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* sebaiknya PT Berkat Usaha Anak Sejahtera menambah sumber daya manusia lebih tepatnya pada posisi *accounting* dan administrasi. Penambahan sumber daya manusia pada bagian *accounting* dan administrasi bertujuan agar direktur tidak kesulitan dalam membagi waktu karena merangkap tanggung jawab pada bagian *accounting* dan administrasi sekaligus dalam merangkap fungsi akuntansi dan keuangan. Adanya pemisahan tanggung jawab dan fungsi akan meningkatkan pengendalian internal sistem informasi akuntansi penggajian karyawan *outsourcing* pada PT Berkat Usaha Anak Sejahtera.

Daftar Pustaka

- Fadli, Muhammad, Rajindra, Guasmin. 2022. Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*. Volume 5 (1). 1-6.
- Fathah, Rigel Nurul. 2019. Analisis Sistem Pengendalian internal Pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Nanggulan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. Volume 3 (1). 198-208.
- Haryadi, Tri dan Eko Triyanto. Analisis Sistem Pengendalian Internal Pada Sistem Penggajian Karyawan (Studi Kasus Pada CV Surya Jaya Abadi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*. Volume 16 (2). 323-334.
- Jaluanto dan Riska Parasmita Dewi. 2018. Penerapan Pengendalian Intern Sistem Informasi Akuntansi Penggajian *Outsourcing*. *Setar Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* . Volume 7 (1), 63-81.
- Langi, Brenda, David P. E. Saerang, dan Natalia Y. T. Gerungai. 2019. Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Pengendalian Internal Pada PT Gemilang Emas Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*. Volume 14, Nomor 1, 2019, Halaman 148-153.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*. Edisi Keempat, Cetakan Keempat. Salemba Empat. Jakarta.
- Natalia, Bella. 2020. Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT Gamma Utama Sejati. *Prosiding BIEMA (Business Management Economic, And Accounting National Seminar)*. 1. 171-178.
- Oroh, Alviano Andrew, Lintje Kalangi, Meily Y.B Kalao. 2021. Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Meningkatkan Pengendalian Intern Pada PT. Buana Finance, Tbk Manado. *Jurnal EMBA*. Volume 9 (3). 584-595.
- Romney, Marshall B. dan Paul John Steinbart. 2018. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sholiha, Rizkiyatus. 2018. Evaluasi Sistem Dan Prosedur Penggajian Dan Pengupahan Untuk Meningkatkan Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Matabiru Indonesia). *Jurnal Sketsa Bisnis* Volume 5 (1). 39-48.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Yuliana, Khozin, Muhamad Zahrudin, dan Tri Utari. 2018. Analisis Sistem Informasi Pinjaman Dan Pengembalian Buku Perpustakaan Pada SMA Nusantara 1 Tangerang. *Journal SENSI (Strategic Of Education In Information System)*. Volume 4 (1). 46-64.