

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA UMKM UD BERKAH

Ahmad Mukoffi

Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang,
koffi_unitri@yahoo.co.id

Amar Sobir

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gempol,
amar.jurnal@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisis sistem penggajian dan pengupahan yang dilakukan oleh UD BERKAH. Penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan langsung dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi, yang dilakukan di UD BERKAH dengan informan penelitian ini adalah pemilik dan karyawan yang mewakili. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian dan pengupahan yang dilakukan UD BERKAH masih sangat sederhana dengan hanya sedikit melibatkan dokumen sesuai dengan kemampuan membayar perusahaan. Upah diberikan hanya berdasarkan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Tidak ada unsur penunjang, misalnya sebagai alat untuk menjaga turn over yang tinggi, menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan, dan lain-lain. Dokumen yang digunakan juga sangat sederhana

Kata Kunci: penggajian, pengupahan, Sistem Informasi Akuntansi

PENDAHULUAN

Peran Usaha Kecil Menengah (UKM) berpengaruh terhadap laju perekonomian di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Pada umumnya UKM didirikan dari modal sendiri atau meminjam modal dari Bank atau orang lain. Terdapat tiga jenis Usaha Kecil Menengah di Indonesia, yaitu UKM bergerak dalam bidang Manufaktur (*Manufacturing Business*) yakni UKM yang memiliki kegiatan mengubah bahan baku menjadi barang jadi, UKM yang bergerak dalam bidang Dagang (*Merchandising Business*) yakni UKM yang menjual produk atau barang jadi kepada konsumen, dan UKM yang bergerak dalam bidang Penyedia Jasa (*Service Business*) yakni UKM yang

menawarkan jasa atau fasilitas tertentu kepada konsumennya.

Perusahaan memerlukan adanya sebuah sistem untuk mencapai tujuan di dalam melakukan kegiatan bisnis perusahaan, sistem memiliki peran penting di dalam kegiatan bisnis perusahaan, karena sistem yang baik dapat membuat kegiatan operasional perusahaan menjadi efektif dan efisien. Salah satu sistem yang dimiliki perusahaan adalah sistem akuntansi. Sistem menurut Moscovice dalam Baridwan (2012: 4) adalah suatu kesatuan yang terdiri dari subsistem yang saling berkaitan dengan tujuan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Akuntansi menurut Jusup (2011:4) adalah sistem informasi yang mengukur aktivitas bisnis, mengolah data menjadi laporan dan

mengkomunikasikan hasilnya kepada para pengambil keputusan. Sistem akuntansi membantu pemilik perusahaan mengawasi kegiatan operasional dan mengelola perusahaannya disamping juga berguna untuk para pemangku kepentingan perusahaan di dalam mengawasi kegiatan operasional perusahaan.

Suatu perusahaan sebaiknya mempunyai prosedur penggajian yang baik, karena bila suatu perusahaan itu tidak memiliki prosedur penggajian yang baik akan menyebabkan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Pencegahan penyelewengan dapat dilakukan dengan adanya pemisahan tugas atau fungsi yang tegas antara fungsi operasional, fungsi otorisasi dan fungsi pencatatan. Oleh karena itu perlu adanya sistem pengendalian internal atas prosedur penggajian, oleh karena itu maka diharapkan dapat dihasilkan informasi akuntansi atas prosedur penggajian yang memadai, tepat waktu dan akurat. Sehingga akan memudahkan manajemen dalam pengambilan keputusan, efektifitas, dan efisiensi penggajian karyawan perusahaan dapat tercapai (Kristanti, 2012).

Dengan sistem kerja seperti itu, tidak terlepas dari kegiatan pengupahan yang diterapkan pada UKM untuk para pekerjanya supaya mendapatkan bayaran atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Terdapat tiga jenis pengupahan yang diterapkan di dalam UKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut satuan hasil, dan upah borongan. Upah menurut waktu adalah upah yang ditentukan atas dasar lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaan dihitung berdasarkan satuan jam, hari, minggu atau bulan. Upah menurut satuan hasil adalah upah yang didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh pekerja di hitung berdasarkan satuan potong barang, satuan panjang, atau satuan berat. Upah borongan adalah upah yang dibayarkan kepada

pekerja yang dihitung berdasarkan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan atau hari dalam melakukan pekerjaan. Upah sendiri merupakan balas jasa yang diberikan kepada para pekerja atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sistem Penggajian dan Pengupahan

Gaji atau upah merupakan pembayaran yang diterima buruh selama melakukan pekerjaan. Gaji maupun upah yang diberikan oleh pemberi kerja disesuaikan dengan kebijakan pemerintah tentang Upah Minimum Regional (UMR). Terdapat dua sudut pandang mengenai upah, yaitu menurut pemberi kerja dan tenaga kerja. Bagi pemberi kerja, upah merupakan bagian dari biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barang tidak terlalu tinggi, sehingga dapat meningkatkan keuntungan. Bagi tenaga kerja, upah merupakan jumlah uang yang diterima pada waktu tertentu yang bisa diartikan sebagai jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat beli dari upah tersebut (Asikin, dkk., 2008: 87).

Penggajian dan pengupahan dapat dilakukan secara manual maupun menggunakan sistem. Sistem di sini diartikan sebagai kumpulan dari elemen – elemen yang berintegrasi untuk mencapai tujuan tertentu (Jogiyanto, 2005:5).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian dan pengupahan merupakan rangkaian dari dua atau lebih elemen yang saling berintegrasi untuk memberikan kepada seorang atas pekerjaan yang dilakukannya.

Tujuan Pemberian Gaji dan Upah

“Upah dan/atau gaji karyawan adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat “finansial” dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada, bagi karyawan” (Martoyo 2007: 119). Jadi menurut pendapat di atas, tujuan dari pemberian

gaji dan upah sudah termasuk atau sudah terdapat di dalam tujuan pemberian kompensasi.

Elemen-elemen Atau Unsur-unsur Sistem Akuntansi Penggajian

Dalam sistem penggajian terdapat beberapa elemen-elemen yang membentuk sebuah sistem didalamnya. Elemen-elemen tersebut saling berkaitan dan saling mendukung satu sama lain membentuk sebuah sistem penggajian yang baik, elemen elemen tersebut diantaranya: fungsi-fungsi yang terkait, prosedur-prosedur yang digunakan, dokumen yang digunakan, catatan akuntansi yang digunakan, laporan yang dihasilkan, serta sistem pengendalian intern yang digunakan. Didalam elemen-elemen tersebut terdapat elemen kecil yang ada di dalamnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Fungsi-fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian
2. Dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian
3. Catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian
4. Jaringan prosedur dalam sistem akuntansi penggajian
5. Laporan yang dihasilkan dalam sistem akuntansi penggajian
6. Sistem pengendalian yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian

Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian ini disusun berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun beberapa hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

1. Analisa Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah pada PT. Bank Sinarmas Tbk. Manado oleh Jermias (2016)

Sistem informasi akuntansi penggajian di PT Bank Sinarmas Tbk. Manado telah mempunyai sistem yang baik dan efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial. Akan tetapi, perusahaan tidak melakukan pengawasan pada bagian

pembuat daftar gaji, sehingga menimbulkan kecurangan dalam proses penggajian.

2. Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan pada PT. Arema Indonesia oleh Hidayari, Sulisty, dan Ati Retna Sari (2016)

Terdapat personal yang rangkap jabatan pada sistem informasi penggajiannya. Selain itu, Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada tidak sesuai dengan bidangnya. Misalnya, bagian penggajian bukan merupakan alumni perguruan tinggi atau sekolah menengah kejuruan yang berlatar belakang pendidikan akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencatatan yang dilakukan oleh PT. Arema Indonesia sudah sesuai dengan teori yang ada, meliputi jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, dan kartu penghasilan karyawan.

3. Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Gaji dan Upah Studi pada PG Kebon Agung Malang oleh Maharani, Kertahadi, dan Dwiatmanto (2015)

Pengendalian intern sistem penggajian dan pengupahan masih belum efektif. Hal ini ditandai dengan adanya fungsi pencatatan waktu hadir untuk karyawan pelaksana tetap dan harian lepas pada bagian produksi yang belum terpisah dengan fungsi operasi. Kelemahan lainnya ditunjukkan dengan adanya ketidaksesuaian antara nama dan isi pada salah satu dokumen, tidak terdapat satu bagian sebagai staf audit intern, serta kurang maksimalnya penggunaan *facescan*.

4. Penerapan Sistem Penggajian dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Intern oleh Muanas dan Marlina (2013)

Teknik presensi menggunakan *fingerscan* berjalan cukup baik untuk perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan adanya mesin *fingerscan* perusahaan tidak perlu mengawasi absen karyawan setiap harinya mengingat data yang dihasilkan dari mesin *fingerscan* sudah cukup akurat. Namun, perlakuan pada karyawan yang izin belum efisien, yaitu tidak ada pengurangan gaji saat izin sehari atau setengah hari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun dengan metode deskriptif kualitatif. Menurut Bungin (2011), dua hal yang ingin dicapai dalam analisis data kualitatif adalah menganalisis proses berlangsungnya fenomena sosial dan memperoleh suatu gambaran yang tuntas terhadap proses tersebut dan menganalisis makna yang ada di balik informasi, data, dan proses suatu fenomena sosial itu.

Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis, dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang sekitar. Metode ini menyajikan secara langsung hakekat peneliti dan informan, serta menjadi lebih mudah dalam memahami fenomena yang terjadi di lapangan.

Penelitian ini berlokasi di UKM UD BERKAH Kota Malang dengan beberapa informan yang dijadikan sebagai nara sumber untuk penggalan data, melalui observasi dan wawancara, dengan menggunakan *interview guide* sebagai panduan wawancara. Beberapa informan tersebut adalah pemilik UKM, dan beberapa pekerja.

HASIL ANALISIS DATA

1. Dilihat dari unsur fungsi yang terkait, prosedur penggajian yang ada pada UD BERKAH belum sesuai dengan teori (Mulyadi 2001), yang meliputi fungsi kepegawaian,

fungsi pencatat waktu, fungsi pembuat daftar gaji dan upah, fungsi akuntansi, fungsi keuangan. Pada UD BERKAH ini belum mencakup semua unsur pada fungsi yang terkait. Pada UD BERKAH ini unsur fungsi yang terkait meliputi fungsi kepegawaian, fungsi pencatat waktu, fungsi pembuat daftar gaji dan upah. Unsur yang belum ada meliputi fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Fungsi akuntansi bertanggungjawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji karyawan. Sedangkan fungsi keuangan bertanggung jawab untuk mengisi cek, menguangkan dan memasukkan uang ke dalam amplop gaji dan memberikan upah kepada karyawan. Pada UD BERKAH ini, fungsi akuntansi dan fungsi keuangan dirangkap oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah yang ditangani oleh bagian administrasi. Untuk prosedur penggajian yang baik, seharusnya fungsi-fungsi ini ditangani sendiri oleh bagian masing-masing, untuk mencegah terjadinya penyelewengan dan kecurangan.

2. Dari unsur dokumen yang digunakan dalam prosedur penggajian pada UD BERKAH masih kurang efektif karena belum sesuai dengan teori (Mulyadi, 2001). Menurut (Mulyadi, 2001) dokumen penggajian yang baik meliputi dokumen perubahan gaji dan upah, dokumen kartu jam hadir, dokumen kartu jam kerja, dokumen daftar gaji dan upah, rekap daftar gaji dan upah, surat pernyataan gaji dan upah, amplop gaji dan upah, bukti kas keluar. Sedangkan dokumen yang digunakan pada UD BERKAH ini baru meliputi dokumen kartu jam hadir, dokumen kartu jam kerja, dokumen daftar gaji dan upah, surat

- pernyataan gaji dan upah, dan amplop gaji dan upah. Dengan belum adanya kelengkapan dokumen seperti dokumen perubahan gaji, dokumen rekap daftar gaji dan bukti kas keluar hal ini dapat menyebabkan terkendalanya informasi pada prosedur penggiannya. Dokumen perubahan gaji adalah dokumen yang dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan. Dengan tidak adanya surat keputusan ini, seperti surat perubahan tarif, hal ini dapat menyebabkan kesenjangan pada karyawan. Rekap daftar gaji merupakan ringkasan gaji atau salinan untuk diarsipkan. Dengan tidak adanya rekap daftar gaji ini, dapat menyebabkan penyelewengan terjadi, karena hanya bagian yang menangani daftar gaji saja yang mengetahui tentang keaslian daftar gaji, walaupun sebelum pembayarannya diotorisasikan terlebih dahulu kepada pimpinan, namun bisa saja setelah diotorisasi daftar gaji tersebut dimanipulasi oleh bagian yang menanganinya. Untuk itu perlu dilakukan pemisahan fungsi yang tepat untuk meminimalisasi kecurangan tersebut terjadi.
3. Dari unsur catatan akuntansi yang digunakan prosedur penggajian pada UD BERKAH ini belum sesuai dengan teori (Mulyadi, 2001) karena pada home industry ini belum memiliki catatan akuntansi. Catatan akuntansi yang baik pada prosedur penggajian menurut (Mulyadi, 2001) meliputi jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, kartu penghasilan karyawan. Dengan tidak adanya catatan akuntansi yang digunakan, hal ini sangat memberikan peluang terjadinya kecurangan.
 4. Laporan yang dihasilkan pada UD BERKAH ini masih belum sesuai dengan teori (Mulyadi, 2001) karena menurut (Mulyadi, 2001) laporan yang dihasilkan harus meliputi laporan biaya gaji, laporan prestasi kerja karyawan, laporan prestasi kerja departemen. Sedangkan yang ada pada UD BERKAH ini meliputi laporan biaya gaji dan laporan prestasi kerja. Belum adanya laporan prestasi kerja departemen dapat menyebabkan kesenjangan antar karyawan. Laporan prestasi kerja departemen merupakan prestasi kerja karyawan menurut departemen. Biasanya penilaian prestasi kerja departemen ini dilakukan berdasarkan prestasi kerja karyawan yang dinilai dari masing-masing anggota tiap bagian. Namun pada UD BERKAH ini penilaian prestasi kerjanya dinilai langsung oleh pimpinan. Oleh karena itu hal ini bisa mengakibatkan kesenjangan antar karyawan.
 5. Dari unsur sistem pengendalian intern yang diterapkan pada UD BERKAH yang meliputi unsur organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan dan praktik yang sehat masih dinilai kurang efektif. Dari unsur organisasi, fungsi pembuat daftar gaji belum terpisah dengan fungsi keuangan. Dilihat dari unsur sistem operasi masih belum mencakup semua unsur menurut teori (Mulyadi, 2001), namun untuk prosedur pencatatannya sudah sesuai dengan teori (Mulyadi, 2001), dan dari unsur praktik yang sehat masih banyak fungsi yang belum sesuai dengan teori (Mulyadi, 2001).

KESIMPULAN DAN SARAN

UKM dikelola dengan sangat sederhana, terlebih untuk masalah pemberian upah. Upah diberikan hanya berdasarkan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Tidak ada

unsur penunjang, misalnya sebagai alat untuk menjaga turn over yang tinggi, menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan, dan lain-lain. Dokumen yang digunakan juga sangat sederhana. Belum menyentuh pada penggunaan dokumen yang berbasis pada keakuratan data, misalnya dengan memanfaatkan komputer untuk kegiatan kearsipan. Semua dilakukan dengan manajemen sederhana yang telah dilakukan semenjak usaha ini berdiri.

Saran yang dapat penulis usulkan adalah dalam pencatatan transaksi keuangan sebaiknya dilakukan pengklasifikasian berupa buku kas keluar (untuk mencatat pengeluaran kas) dan buku kas masuk (untuk mencatat transaksi penerimaan kas). Pemisahan dilakukan untuk memudahkan melakukan pengecekan dan meneliti kebenarannya dalam menjalankan prosedur penggajian karyawan pada UD BERKAH, maka kemungkinan adanya penyelewengan dan kecurangan dalam transaksi pencatatan pengeluaran kas umum dapat dikendalikan. Dan lebih diperbaiki prosedur penggajiannya karena Jika UD BERKAH ini nantinya menjadi UD BERKAH yang besar, akan membutuhkan prosedur penggajian secara benar, karena prosedur penggajian yang dilakukan secara benar akan lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Andoko, S. dan Siska Iriani. (2012). *Perancangan Sistem Informasi Pengupahan Pada Comanditer Venoschaf (CV) Mobile Cell Pacitan*. Proceeding Seruni 2012 Seminar Riset Unggulan Informatika dan Komputer, Surakarta 8 September 2012.
- Asikin, Z. dkk. (2008). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media.
- Fatta, H. (2007). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hidayati, N., Sulityo, dan Ati Retna Sari. 2016. *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan pada PT. Arema Indonesia*. Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi Vol. 4 No. 2.
- Jermias, R.S.W. 2016. *Analisa Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah pada PT. Bank Sinarmas Tbk. Manado*. Jurnal Emba 814 Vol.4 No.2
- Jogiyanto, H.M. (2005). *Analisa dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Maharani, S.T., Kertahadi, dan Dwiatmanto. (2015). *Analisis sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian intern gaji dan upah (Studi pada PG Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 26 No. 1.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. PT. Salemba Empat. Jakarta.