



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research  
Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 3276-3288  
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246  
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern pada Yayasan Kesehatah BK

Grace Mangela

Prodi Ekonomi dan Bisnis, Politeknik Piksi Ganesha, Indonesia

Email: [piksi.grace.19301088@gmail.com](mailto:piksi.grace.19301088@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari sistem penggajian dan prosedur internal pengendalian pada sistem penggajian karyawan yang diterapkan di Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKB). Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan studi kasus dan menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara, dokumentasi, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam sistem penggajian karyawan di YPKKB, Pembuatan daftar gaji sebaiknya dilakukan oleh sub-bagian kepegawaian sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan yang ada, bukan di bawah tanggung jawab fungsi keuangan. Selain itu, agar kinerja lebih efektif dan maksimal, perlu dikurangi jumlah karyawan yang berlebih di beberapa fungsi, dan perlu dilakukan pengadaan fingerprint untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sebagai saran, diperlukan flowchart sistem penggajian karyawan untuk memudahkan dalam membaca prosedur secara singkat dan sistem penggajian sebaiknya menggunakan aplikasi payroll modern untuk merekap data, melakukan kalkulasi yang lebih cepat, akurat, tepat waktu, dan mudah untuk melakukan transfer gaji dengan integrasi bank untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi fungsi keuangan dan kepegawaian.

Kata Kunci: *Pengendalian Internal, Sistem, Prosedur dan Gaji*

### Abstract

The purpose of this study was to study the payroll system and internal control procedures for the employee payroll system implemented at the Safety Bala Health Service Foundation (YPKBK). This study uses descriptive research methods with a case study approach and uses data collection techniques such as interviews, documentation, and observation. The results of the study show that in the employee payroll system at YPKBK, payroll should be made by the staffing sub-section in accordance with the duties and responsibilities listed in the existing job descriptions, not under the responsibility of the finance function. In addition, for more effective and maximum performance, it is necessary to reduce the number of employees who are excessive in several functions, and it is necessary to provide fingerprints to improve employee discipline. As a suggestion, an employee payroll system flowchart is needed to make it easier to read procedures briefly and the payroll system should use a modern payroll application to record data, make calculations that are faster, more accurate, timely, and easier to transfer salaries with bank integration to increase effectiveness and efficiency of finance and personnel functions

Keyword: *Internal Control, Systems, Procedures and Salaries.*

### PENDAHULUAN

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang membantu manajemen untuk memantau sistem atau proses dan berfungsi sebagai koreksi jika terjadi penyimpangan. Dengan demikian, apabila implementasi pengendalian internal berjalan lancar, maka akan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan (Dara Marsha Mandiri, 2022).. Salah satu peran utama dari pengendalian internal dalam perusahaan adalah melalui penerapan sistem penggajian yang memadai, karena proses tersebut memerlukan pengendalian internal yang efektif (Mahmudi, 2020). Pengeluaran untuk gaji atau upah merupakan bagian dari biaya tenaga kerja yang memerlukan kehati-hatian khusus dalam seluruh prosesnya, terutama dalam menentukan penempatan, mencatat, menggolongkan, dan melakukan pembayaran kepada karyawan (Elvy Maria Manurung, 2021).

Seringkali terjadi kejadian dalam proses penggajian dimana oknum tertentu melakukan penyalahgunaan dana atau menyebabkan penyelewengan. Kecurangan semacam ini dapat menyebabkan kerugian pada instansi badan usaha atau perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan yang baik di instansi badan usaha atau perusahaan (Tampi & Tinangon, 2015).

Dalam konteks ini, Perusahaan membutuhkan sistem informasi akuntansi penggajian yang efisien guna mencegah adanya pelanggaran dalam pengelolaan dan memastikan tanggung jawab yang tepat dari setiap bagian terpenuhi dengan baik (Steinbart, 2020).

Untuk menghindari penyimpangan salah satu nya adalah dengan dilakukan profesionalis bidang dimana setelah dianalisa maka pemisahan tugas karyawan dalam melakukan tugas atau fungsi dan bagiannya akan menolong menghindari atau mengurangi risiko persekongkolan atau penyelewengan (Herdianto, 2020).

Penelitian ini mengindikasikan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi

pengupahan dan penggajian yang berhasil dapat meningkatkan pengendalian internal di Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKBK).

Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan memiliki keterkaitan yang erat dengan pengendalian internal, karena keduanya saling melengkapi sebagai bagian dari fungsi kontrol sistem yang ada (Baridwan, 2021). Hasil dari sistem ini diungkapkan melalui laporan kepada pengurus, pengawas, dan pembina Yayasan (Hidayat et al., 2013).

Dengan menerapkan sistem pengendalian internal yang baik, kinerja karyawan dapat meningkat secara langsung. Selain itu, keakuratan data akuntansi juga dapat terjaga dengan baik, sehingga data tersebut dapat memberikan informasi yang berharga bagi manajemen dalam mengelola yayasan. Oleh karena itu, dalam proses pembayaran gaji, semua prosedur yang telah ditetapkan dapat dijalankan dengan tepat. Sistem informasi akuntansi dapat dimanfaatkan untuk menciptakan sistem pengendalian internal yang efektif di Yayasan (Rivai, 2011).

Masalah penggajian dan pengupahan merupakan salah satu kendala yang signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di Yayasan (Lumanaw & Tinangon, 2016). Kendala ini biasanya disebabkan oleh kesalahan manusia dalam mengelola sistem penggajian dan pengupahan, seperti kesalahan dalam memasukkan nama karyawan yang tidak terdaftar dalam daftar gaji atau upah, memberikan jumlah gaji atau upah yang lebih atau kurang dari seharusnya, keterlambatan dalam pembayaran gaji atau upah, dan penyelewengan (Steinbart, 2020).

Permasalahan lain jika dilihat pekerjaan seorang bendahara umum itu seperti penerimaan kas kemudian pengeluaran kas juga penggajian dan pengupahan bagi karyawan yayasan, kemudian untuk pencatatan atau proses terjadinya transaksi seperti pelaporan penerimaan dan pengeluaran kas, dalam proses ini jika menumpuk maka proses penggajian dan pengupahan tidak akan efektif berakibat seperti perubahan tanggal penerimaan gaji karyawan sehingga banyak pegawai atau karyawan yang mengeluh kepada bagian keuangan (Mahmudi, 2020).

Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan memiliki peranan yang sangat vital bagi perusahaan yang sedang mengalami pertumbuhan, karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Priantara, 2020). Hal ini tentunya akan membantu dalam proses penilaian prestasi dan pemberian tunjangan kepada karyawan. Keakuratan dan kehandalan sistem ini menjadi tujuan utama, dan hal ini dapat dicapai melalui implementasi sistem informasi akuntansi yang baik yang didukung oleh sistem pengendalian internal yang kuat dalam penggajian dan pengupahan.

Penelitian ini melihat bahwa ternyata ada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa ada dampak positif dari sistem pengendalian bagi sistem penggajian yang yakni penelitian dari (Febriyanti, n.d.)(Ahmad Khoirun (2019),, Aditoni:2020, dan Astri Permata Sari:2019) yang telah menyimpulkan "dokumen yang digunakan dalam proses penggajian

belum cukup memenuhi prosedur, Karena dokumen yang dihasilkan oleh perusahaan masih belum lengkap dan tidak memenuhi persyaratan seperti yang dijelaskan dalam teori sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan, berbagai penelitian (Fudy Anisa: 2019, Suci Pertiwi: 2020, Riski Putrananta Pratama: 2019, Yolla Fitria: 2020, dan Brenda Langi: 2018) menunjukkan pengaruh negatif. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi penggajian memiliki peran penting dalam mendukung upaya pengendalian internal.

Celah penelitian atau research gap merujuk pada ketidaksesuaian atau inkonsistensi antara hasil penelitian sebelumnya dengan data yang ditemukan, yang dapat dijadikan sebagai titik awal penelitian bagi peneliti berikutnya. Yenni Vera Febriyanti telah melakukan penelitian pada PT. Populer Sarana Medika Surabaya, yang merupakan usaha mikro kecil menengah (UMKM) dengan omzet di bawah 4,8 miliar per tahun. Namun, objek penelitian dalam penelitian yang akan dilakukan adalah Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKBK), yang merupakan sebuah yayasan kesehatan dengan omzet di atas 4,8 miliar per tahun. Seperti halnya pada perusahaan swasta, penerapan sistem pengendalian yang tepat oleh YPKBK akan memastikan pelayanan masyarakat yang optimal, dan hal ini menjadi salah satu tujuan dari manajemen kantor YPKBK.

Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan dalam penelitian ini, yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kegagalan dalam pengambilan data yang mengakibatkan informasi yang diperoleh berbeda. Selain itu, dalam sistem pengelolaan kehadiran karyawan di Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKBK), terdapat dua metode pendataan, yaitu metode konvensional dan metode dengan menggunakan mesin absensi (barcode dan fingerprint).

Sistem mesin kehadiran atau kartu jam muncul sebagai cara untuk mencatat kehadiran setiap karyawan di perusahaan, dan data kehadiran tersebut dapat dicatat oleh mesin pencatat waktu dalam bentuk kartu. Dalam teori, pencatatan waktu kerja dapat dibagi menjadi dua bagian: pencatatan waktu kehadiran atau attendance time keeping, dan pencatatan waktu kerja atau shoptime keeping.

Cara pencatatan jam kerja pada kartu jam kerja dapat memengaruhi jumlah gaji yang diterima oleh pegawai setiap bulannya.

Jika pegawai atau karyawan tidak waktu jam hadir pada kartu tersebut, maka hal ini akan mempengaruhi bagian yang mengerjakan pendapatan pegawai tersebut, hal ini terlihat pada pos tunjangan, karena tunjangan yang diberikan industri bergantung dari absensi tersebut.

Dalam jurnal Erna (2021:20), Cahyana mengungkapkan bahwa pentingnya menggunakan pencatatan absensi karyawan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini tercermin dari sistem yang mampu menentukan prestasi kerja karyawan, gaji atau upah yang diterima, dan tingkat produktivitas yang dihasilkan. Sedangkan lawan dari system

absensi atau pencatatan absensi konvensional akan sangat memerlukan perhatian khusus dari pegawai administrasi sumber daya manusia hal ini bisa memunculkan intervensi dan juga kemungkinan terjadinya manipulasi data kehadiran karyawan jika fungsi kontrol tidak berjalan dengan baik.

Fakta yang terjadi di Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) yaitu seperti pencatatan kehadiran (absensi). Dimana system yang berlaku masih konvensional atau secara manual jadi karyawan menggunakan absen manual dan belum menggunakan absen fingerprint, jika system pengendalian konvensional ini lemah, seperti contoh apabila pegawai datang telat dan tidak diketahui sehingga menyebabkan ketidaktertiban pegawai. Kemudian untuk sistem pemberian gaji, pada pegawai atau karyawan Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK), saat ini sudah menggunakan sistem yang lebih baik, pengerjaannya melalui mesin komputer. Jika dilihat saat pertama berdirinya Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK), maka system yang digunakan masih sistem manual. Perubahan yang baik ini memiliki tujuan untuk mencegah adanya hal-hal yang merugikan Yayasan seperti ketidakjujuran maupun "human error" saat proses perhitungan penggajian karyawan atau pegawai. Dari fakta dilapangan penulis juga menemukan adanya rangkap tugas dalam sistem penggajian pada Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) dan belum adanya supervisor secara intern. Meskipun demikian, sistem komputerisasi penggajiannya masih tetap diperlukan studi dan kajian lebih lanjut serta evaluasi dari segi penerapan sistemnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis system informasi akuntansi yang digunakan oleh Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) dalam penggajian dan pengupahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis unsur-unsur pengendalian intern yang terdapat pada system penggajian dan pengupahan Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK).

## METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode analisis data, yang juga dikenal sebagai metode penelitian. Menurut Sugiyono (2019:3), metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian deskriptif, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019:206), bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang nilai-nilai variabel mandiri, baik itu satu variabel atau lebih (independen), tanpa melakukan perbandingan atau mengaitkannya dengan variabel lain.

Data terdiri dari dua tipe, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019), data primer merupakan sumber data yang diperoleh melalui wawancara atau observasi yang dapat menggambarkan situasi pada saat itu. Sementara itu, data sekunder adalah data yang telah tercatat dalam buku atau laporan dan dapat digunakan dalam penelitian (Sugiyono., 2012).

Berdasarkan kajian dan fakta diatas maka penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan juga melakukan pengamatan secara seksama terutama mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data penunjang bagi penyusunan laporan penelitian. Data yang diperoleh akan diolah dan dianalisis secara lebih rinci sesuai dengan konsep-konsep teori yang telah dipelajari, sehingga akan diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang objek penelitian. Hasil analisis tersebut kemudian dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan terkait masalah yang sedang diteliti.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer :

1. Sistem Informasi Akuntansi penggajian dan Pengupahan pada Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKBK)“
2. Fungsi-fungsi yang terkait dalam sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan
3. Pembayaran gaji dan upah pada pegawai Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKBK)
4. Dokumen-dokumen yang digunakan dalam proses pembayaran gaji dan upah
5. Penginputan dan pelaporan transaksi pembayaran gaji dan upah.

Penelitian ini akan menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara sebagai metode pengumpulan data, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Untuk menganalisis data, penelitian ini akan menggunakan teknik kualitatif komperatif, yaitu dengan membandingkan sistem penggajian dan pengupahan yang sebenarnya diterapkan pada yayasan dengan sistem penggajian dan pengupahan yang seharusnya menurut teori. Data penelitian akan disajikan dengan metode deskriptif kualitatif, yang akan menggambarkan kenyataan-kenyataan yang terjadi dalam hal penggajian dan pengupahan. Selain itu, kemungkinan masalah yang muncul dan solusinya juga akan dijelaskan dalam penyajian data tersebut.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai situasi atau fakta yang ada, termasuk hubungan antar variabel yang terlibat. Dalam penulisan ini, penulis akan mengungkapkan informasi yang tersedia berdasarkan variabel yang sedang diteliti, tanpa merumuskan hipotesis yang akan diuji. Selain melakukan proses pengamatan dan Analisa terhadap variabel – variabel demi dan untuk mengetahui objek penelitian dengan jelas dari sebuah deskripsi objek penelitian akan melahirkan fakta yang akan dapat dibandingkan, dari hal ini maka penulis menemukan solusi yang tepat pada objek penelitian.

Fokus penelitian ini adalah pada sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern pada Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKBK).

Adapun langkah-langkah penulis dalam mengkaji sebagai berikut :

1. Penulis melakukan teknik wawancara yakni untuk berdialog mengenai sistem yang digunakan.
2. Kemudian melakukan proses pengumpulan data berupa dokumentasi, data-data yang mendukung dikumpulkan untuk kebutuhan penelitian.
3. Penulis melakukan Analisa data, yaitu dengan cara menjelaskan keadaan atau fakta gambaran perbandingan sistem sebelum dan sesudah.
4. Dan bagian akhir Penulis melakukan penarikan kesimpulan setelah mendapatkan hasil analisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Penggajian dan Pengupahan pada Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) dilakukan setiap tanggal 25. Dikarenakan adanya perangkapan fungsi jabatan maka menyebabkan keterlambatan gaji karyawan di Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK).

### 1. Bagi Organisasi

- a. Berdasarkan analisa maka fungsi dari komponen pembuat daftar gaji dan upah harus dipisahkan dari fungsi pembayaran gaji dan upah. Dalam hal ini ditemukan bahwa Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) belum memisahkan antara fungsi pembuat daftar gaji dan upah dengan fungsi pembayaran gaji dan upah, maka jika memperhatikan dari teori yang ada maka hal ini bisa memicu resiko dimana adanya terlambatnya pembayaran gaji karyawan dikarenakan pekerjaan yang menumpuk pada bagian bendahara.
- b. Kemudian untuk masalah absensi, fungsi dari pencatat waktu hadir sebaiknya terpisah dari bagian fungsi operasional Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) faktanya fungsi pencatat waktu hadir belum terpisah antara fungsi operasional dengan fungsi pencatat waktu hadir jika tidak dipisahkan maka akan membuat pegawai mengalami kendala jika beban kerja hanya dilakukan disatu fungsi.

### 2. Prosedur Pencatatan dan Sistem Otorisasi

- a. Khusus bagi karyawan pada daftar gaji dan upah maka dimungkinkan harus memiliki sebuah fakta legalitas kahadirannya bekerja pada sebuah perusahaan dengan adanya Keputusan diangkatnya sebagai karyawan Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) yang ditandatangani oleh Ketua Dewan Pengurus. Setiap karyawan Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Kesehatan (YPKKBK) telah diberikan Surat Keputusan pegangkatan dan dilakukan pengawasan oleh bagian keuangan terhadap nama-nama karyawan yang tercantum dalam daftar gaji dan upah yang disusun oleh bagian bendahara. Setelah disahkan oleh Ketua Dewan Pengurus, bagian bendahara akan mentransfer pembayaran kepada karyawan.

- b. Kuasa Surat Keputusan Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) mencakup kemampuan untuk mengubah gaji dan upah karyawan sebagai akibat dari perubahan pangkat, serta perubahan tarif upah gaji.
- c. Pemotongan gaji dan upah bagi karyawan diluar dari Pajak Penghasilan karyawan berdasarkan pada surat potongan gaji dan upah berdasarkan keterangan dari Fungsi Kepegawaian. Terkait Absensi karyawan. Kemudian untuk sektor keuangan dalam proses penagihan piutang maka ada surat pemberitahuan potongan pinjaman karyawan harus diterbitkan langsung oleh bagian bendahara dan harus meminta tanda tangan kepada karyawan yang gajinya dipotong, jika tidak akan memberi dampak kesalahan pada bendahara Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK).
- d. Kemudian kartu jam hadir dari absensi harus diberi otorisasi oleh fungsi pencatat waktu karyawan. Fungsi pencatat waktu hadir dilakukan oleh bagian keuangan dan ditandatangani oleh Ketua Dewan Pengurus.
- e. Kemudian otorisasi untuk Perintah lembur dilakukan oleh Kepala Departemen karyawan Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) yang kemudian berdasarkan fakta data lembur akan dihitung dan dibayarkan kepada karyawan yang memiliki hak tersebut.
- f. Otorisasi Daftar gaji dan upah dilakukan oleh Fungsi Kepegawaian. Ini merupakan dasar pembayaran gaji karyawan
- g. Bagi fungsi Akuntansinya untuk verifikasi berapa yang harus dibayarkan yang ditetapkan dalam kartu jam kerja merupakan bagian dari ketelitian sistem. Penambahan ini menyebabkan bertambahnya beban kerja bagi bendahara dalam melakukan tugasnya.

### 3. Praktik yang sehat

- a. Penentuan alokasi biaya tenaga kerja langsung didasarkan pada perbandingan antara Kartu jam hadir dan kartu jam kerja sebelumnya, karena Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) menggunakan pendekatan ini. Oleh karena itu, kartu jam hadir perlu dibandingkan dengan kartu jam kerja karyawan sebelum penyusunan daftar gaji dan upah, yang kemudian akan mendapatkan otorisasi dari Ketua Dewan Pengurus.
- b. Pencatatan setiap kartu jam hadir ke mesin pencatat waktu harus dipantau oleh fungsi yang bertanggung jawab atas pencatatan waktu. Pada Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK), tanggung jawab tersebut dilakukan oleh bagian bendahara yang bertanggung jawab atas pemasukan kartu jam hadir. Seharusnya itu harus dipisahkan tidak bisa dilakukan oleh satu orang, akan menimbulkan dampak terjadinya kesalahan pencatat jam hadir kerja karyawan.
- c. Verifikasi harus dilakukan terkait kebenaran dan terutama perhitungan ketelitian

dalam pembuatan daftar gaji dan upah karyawan yang semuanya ini dilakukan oleh Fungsi Akuntansi Keuangan sebelum dilakukan pembayaran. Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) melakukan pembuatan daftar gaji dilakukan oleh bendahara dan disahkan oleh Ketua Dewan Pengurus.

- d. Rekonsiliasi penghasilan gaji atau upah karyawan harus dilakukan dengan Perhitungan Pajak Penghasilan karyawan. Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) melakukan sistem pemungutan pajak penghasilan atas gaji dan upah karyawan, yayasan ditunjukkan oleh pemerintah sebagai wajib pungut pajak penghasilan yang menjadi kewajiban karyawan, yang dikenal dengan PPh Pasal 21 yang dalam hal ini di pungut oleh Kantor Pelayanan Pajak.
- e. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada fungsi Penggajian dan Pengupahan Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK)

Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya yang terjadi di yayasan tidak berjalan dengan baik, karena pembagian tugas dan wewenang pada yayasan banyak tidak sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh, misalnya Sarjana Pendidikan ditempat tugaskan pada bagian keuangan dan bendahara, itu mempunyai dampak karena banyaknya kesalahan-kesalahan yang terjadi pada tugas bagian bendahara, seharusnya bagian bendahara dilakukan oleh sarjana ekonomi lebih memahami bagian Keuangan.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil pengamatan dan dokumentasi yang saya lakukan dalam Pengendalian Intern Penggajian dan Pengupahan menurut (Mulyadi., 2020) dan pelaksanaan didalam Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) masih banyak sekali fungsi-fungsi yang tidak bekerja sesuai fungsinya seperti :

1. Organisasi

Fungsi pencatat jam hadir dan bagian keuangan harus terpisah dengan bagian bendahara.

2. Fungsi pembuat kartu jam hadir harus dipisahkan dengan fungsi kas keluar, kas masuk dan bagian bendahara dan harus disahkan oleh Ketua Dewan Pengurus, jika tidak mempunyai dampak terjadinya kesalahan dalam pembuatan daftar gaji dan upah.

3. Praktik yang sehat

Pembuat daftar gaji dan upah harus diverifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungannya dan dalam memasukan daftar gaji karyawan, dalam hal ini Ketua Dewan Pengurus harus melakukan otorisasi terhadap keputusan daftar gaji dan upah karyawan.

Pelaksanaan Fungsi yang terkait dalam Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Pengupahan pada Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK):

## 1. Fungsi Kepegawaian

Adapun bagi Fungsi terhadap pegawai Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) berada pada bagian personalia atau SDM. Tanggung jawab mengenai penyeleksian, pengangkatan pegawai baru yaitu dengan melalui proses seleksi yang antara lain didasarkan pada penilaian latar belakang pendidikan, hasil ujian seleksi, dan minat calon karyawan. Sebagai karyawan yang dinyatakan lolos akan dibuatkan Surat Keputusan oleh Bagian Personalia atau SDM yang disetujui oleh Kepala Bagian Personalia atau SDM.

## 2. Fungsi Pencatat Waktu

Fungsi pencatat waktu pada Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) berada pada Sub Bagian Umum bendahara. Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) menggunakan cara fingerprint.

## 3. Fungsi Administrasi

Bagian bendahara umum Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) bertanggung jawab atas perhitungan dan daftar gaji dan upah, yang seharusnya dipisahkan dari bagian administrasi. Ketua Dewan Pengurus disarankan untuk memisahkan bagian administrasi dari bagian bendahara, karena bendahara memiliki tanggung jawab yang banyak, sehingga sering terjadi kesalahan dalam memasukkan gaji karyawan.

## 4. Fungsi Akuntansi

Fungsi dari akuntansi harus mencatat tanggungjawab yang timbul dari pembayaran gaji karyawan, misalkan adanya utang karyawan dan potongan-potongan karyawan, ini masih dilakukan oleh bagian bendahara, seharusnya dilakukan oleh fungsi akuntansi tidak bisa dilakukan oleh bagian satu staf, akan terjadinya dampak pekerjaan yang menumpuk kepada bendahara.

## 5. Fungsi Keuangan

Fungsi keuangan di Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKKBK) bertugas untuk mengelola kas yayasan dan melakukan pembayaran kepada pihak ketiga. Fungsi ini juga memiliki peran penting dalam pengendalian keuangan yayasan, manajemen arus kas yang efektif, serta melakukan verifikasi terhadap dokumen pemasukan dan pembayaran gaji karyawan.

Yayasan segera memisahkan fungsi sesuai dengan tugasnya agar keamanan terjamin dan dapat dipertanggung jawabkan.

### 1. Alur proses Pencatatan Waktu Hadir

Hal ini dimulai dari bagian keuangan, dimana menangani absen karyawan yang telah divalidasi dan diserahkan kepada bagian pembayaran gaji untuk mencatat waktu hadir karyawan dan menentukan gaji karyawan, seharusnya bagian pencatat waktu hadir dilakukan oleh bagian personalia, kemudian melakukan pencatatan

dan membagikan catatan waktu hadir tersebut kepada bagian pembuatan daftar gaji.

## 2. Prosedur Pembuatan Daftar Gaji

Otorisasi yang dilakukan kepala SDM akan menentukan daftar gaji karyawan dalam hal ini daftar gaji dibuat dan kemudian diteruskan kepada bagian distribusi biaya gaji. Jadi prosedur pembuatan daftar gaji ini menerima daftar absensi dan surat keputusan karyawan selanjutnya di verifikasi untuk menentukan besarnya gaji yang akan diterima karyawan.

## 3. Prosedur Distribusi Biaya Gaji dan Upah

Proses dilakukan perhitungan melalui pendistribusian biaya tenaga kerja ke departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja. Prosedur distribusi biaya gaji dan upah ini dilakukan sebagai bagian dari pengendalian biaya dan perhitungan.

## 4. Prosedur Pembuatan Bukti Kas Keluar

Prosedur pembuatan bukti kas keluar masih dilakukan oleh bagian keuangan setelah selesai maka daftar penerimaan gaji dan upah yang telah ditandatangani oleh pimpinan kemudian dikembalikan kepada bendahara untuk membagikan gaji dan upah karyawan.

## 5. Prosedur Pembayaran Gaji

Prosedur pembayaran gaji dan upah akan diverifikasi hal ini agar dapat meminimalisir tingkat kecurangan. Setelah itu apabila sesuai dengan prosedur maka akan dimintakan kuasa kepada fungsi Keuangan dan Ketua Dewan Pengurus, yang kemudian setelah di approve maka akan dibuatkan daftar gaji dan upah.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan diatas, peneliti mengambil kesimpulan pada Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKBK) mengenai Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan bahwa : Sistem pengarsipan, pembuatan daftar gaji, pencatatan waktu hadir dan pembayaran penggajian dan pengupahan masih manual sehingga dapat membuka peluang untuk terjadinya kesalahan pencatatan dan kesalahan lainnya, untuk pembuatan daftar gaji dan pembuatan daftar upah serta fungsi pembayaran gaji dan fungsi pembayaran upah, masih dilakukan oleh seorang karyawan bagian keuangan, resiko perangkapan fungsi pada kedua bagian ini akan memungkinkan terjadinya pembayaran dan pembuatan gaji yang kurang baik, sehingga dapat disimpulkan belum berjalan efektif atau belum sesuai dengan standar operasional Yayasan.

Pada Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKBK) untuk sistem penggajian yang berlaku, sudah cukup baik seperti dokumen dan catatan akuntansi yang mencakup daftar hadir, daftar gaji, laporan penggajian, slip gaji, laporan pembayaran gaji, jurnal dan buku besar semua dikerjakan menggunakan sistem komputerisasi sehingga dapat meminimalisir kesalahan. Sistem yang digunakan untuk pencatatan waktu sudah baik

yakni menggunakan mesin pencatat waktu atau mesin finger print, sehingga tidak memerlukan tindakan pengawasan khusus dibagian ini terkecuali mesin sedang error. Untuk Pengendalian Internnya khusus pada Penerapan pengendalian intern penggajian dan pengupahan pada kantor Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKBK) jika ditinjau dari wewenang dan prosedur penggajian, sudah baik, akan tetapi memiliki kekurangan seperti untuk daftar gaji itu sendiri tidak dicek kembali dan tidak diotorisasi oleh bagian akuntansi.

Pada Sistem Informasi Akuntansi penggajian dan prosedur penggajian pada Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKBK) didapati sudah cukup baik karena prosedur yang dilakukan sudah sesuai dengan standar atau teori Akuntansi, tetapi untuk dokumen pendukung perhitungan gaji masih belum terpenuhi seperti tidak adanya slip gaji karyawan dan tidak dibuatkan surat resmi mengenai perubahan gaji. Kantor Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan membutuhkan sebuah Sistem pengendalian intern yang memantau untuk mengetahui kesalahan yang dilakukan dan seperti bentuk evaluasi atau koreksi, apakah sesuai atau tidak prosedur yang dijalankan? Hal ini dilakukan untuk menolong pencapaian sistem yang baik dan efisien. Penerapan pengendalian internal dalam pada Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKBK) masih kurang efektif. Ada beberapa fungsi yang dirangkap dalam satu bagian seperti fungsi penghitung pembuat gaji dan fungsi keuangan yang dilakukan oleh Bendahara. Adanya kesalahan perhitungan dikarenakan tidak ada bagian lain yang verifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungan.

Yayasan Pelayanan Kesehatan Bala Keselamatan (YPKBK) khususnya bagian keuangan belum menjalankan tugas sepenuhnya sesuai dengan tercantumnya pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yaitu setiap transaksi masih bendahara yang menjalankan tugas sebagai pencatatan waktu hadir, membuat daftar gaji dan pembayaran gaji kepada karyawan. Seharusnya bagian tersebut tidak bisa dilakukan hanya satu orang sehingga menimbulkan banyak terjadi keterlambatan gaji dan upah dikarenakan banyak pekerjaan yang menumpuk maka sistem penggajian dan pengupahan tidak efektif dan tidak sesuai dengan tanggal yang ditentukan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan, Z. (2021). Sistem Informasi Akuntansi (Kedua Ed.). Yogyakarta.
- Dara Marsha Mandiri. (2022). Analisis Sistem Pengendalian Intern Terhadap Penggajian Pada PDAM Surya Sembada Surabaya. Jurnal Fakultas Ekonomi , Jurusan Akuntansi Universitas Ekonomi: Surabaya.
- Elvy Maria Manurung. (2021). Akuntansi Dasar (Untuk Pemula). Jakarta.
- Febriyanti, Y. (N.D.). Yenni Vera Febriyanti (2017). ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DALAM RANGKA EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL PERUSAHAAN (Studi Kasus Pada PT. Populer Sarana Medika, Surabaya). Retrieved April 12, 2023, From

[https://scholar.google.co.id/scholar?q=Analisis+Sistem+Informasi+Akuntansi+Penggajian+Vera+Febrianti&hl=id&as\\_sdt=0,5&as\\_vis=1](https://scholar.google.co.id/scholar?q=Analisis+Sistem+Informasi+Akuntansi+Penggajian+Vera+Febrianti&hl=id&as_sdt=0,5&as_vis=1)

- Herdianto, R. Bagus. (2020). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Untuk Menunjang Pengendalian Intern Perusahaan.
- Hidayat, M. T., Rahayu, S. M., & Husaini, A. (2013). Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Mendukung Pengendalian Intern. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 6, 1-8.*
- Khoirun, A. (2019). ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN KARYAWAN GUNA MENDUKUNG PENGENDALIAN INTERN (Studi Kasus Pada Toko Bata Setiabudi Semarang) [ Universitas Semarang]. <http://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2015/B.231.15.0602/B.231.15.0602-15-File-Komplit-20190819072458.pdf>
- Lumanaw, K. R., & Tinangon, J. (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).*
- Mahmudi. (2020). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mulyadi. (2020). *Sistemakuntansi*. Salemba Empat:Cetakan Ke V Jakarta.
- Priantara, D. (2020). *Froud Auditing And Investigation*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketiga)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Steinbart, J. Dan M. B. Romney. (2020). *Sistem Informasi Akuntansi (13 Ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung:Alfabeta. .
- Tampi, R. F., & Tinangon, J. J. (2015). Analisis Sistem Pengendalian Intern Terhadap Penggajian Pada Grand Sentral Supermarket Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(3).*