

# ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PT. ZIKRUL HAKIM BESTARI CABANG SURABAYA

## ANALYSIS OF EMPLOYEE PAYROLL INTERNAL CONTROL SYSTEM AT PT. ZIKRUL HAKIM BESTARI SURABAYA BRANCH

Dian Fahriani<sup>1</sup>, Dinda Rahma Yanuari<sup>2\*</sup>

<sup>1,2\*</sup>Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama, Sidaorjo 61218, Indonesia

Article info: Research/Review Article

Abstrak

DOI:

<https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.04.2.7>

Kata kunci:

Pengendalian Internal, dan Penggajian Karyawan

Keywords:

Internal Control, and Employee Payroll

Article history:

Received : 30-11-2022

Review : 15-12-2022

Accepted : 31-12-2022

\*Koresponden email:

dianfahriani.akn@unusida.ac.id

(c) 2022 Dian & Dinda



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem penggajian dan pengendalian internal sistem penggajian di PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan dengan metode wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian yang dilakukan PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya sudah melalui sistem yaitu *AppSheet*, *Sisfo Audit* dan *Payroll*. Penggajian dilakukan oleh kantor pusat yang berada di Ciawi Bogor. Fungsi yang diterapkan hanya fungsi pembuat daftar gaji, dan fungsi keuangan, itupun dilakukan oleh orang yang sama. Dokumen yang digunakan dalam proses penggajian yaitu daftar hadir karyawan dan slip gaji. Kesalahan yang terjadi dalam proses penggajian perusahaan adalah *Human Error* (kesalahan data entry). Pengendalian internal penggajian pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya sudah dilakukan dengan baik meskipun belum secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari perangkapan tugas yang terjadi di perusahaan.

Abstract

This study aims to determine the payroll system and internal control of the payroll system at PT. Zikrul Hakim Bestari Surabaya Branch. This study uses a qualitative descriptive research method. Data were collected by interview and documentation methods. The results showed that the payroll system carried out by PT. Zikrul Hakim Bestari Surabaya Branch has gone through the system: *AppSheet*, *Sisfo Audit* and *Payroll*. The head office in Ciawi, Bogor, carries out payroll. The only function that is applied is the payroll function and the financial function; even then, it is carried out by the same person. Documents used in the payroll process are employee attendance lists and salary slips. Human errors occur in the company's payroll process (data entry errors). Internal control of payroll at PT. Zikrul Hakim Bestari Surabaya Branch has done well, although not optimally. This can be seen from the dual tasks that occur in the company.

**Kutipan:** Fahriani, D., & Yanuari, D. R. (2022). Analysis of Employee Payroll Internal Control System at PT. Zikrul Judge Bestari Surabaya Branch. *Greenomika*, 4(2). <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.04.2.7>

### 1. Pendahuluan

Pada zaman globalisasi saat ini perseroan dituntut untuk lebih berdaya guna dalam memastikan besarnya anggaran operasional perseroan, sebab faktor ini merupakan salah satu yang utama untuk menghadapi persaingan yang lebih ketat dengan perseroan lain. Kemajuan sistem teknologi yang semakin tinggi juga mempengaruhi kemajuan kinerja dalam mencapai tujuan perseroan. Semakin meningkatnya sistem teknologi dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan tentunya juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang bermutu untuk mendukung tercapainya tujuan penting perseroan. (Fibriyanti, 2017). Sistem penggajian menjadi utama dalam

rangka mengelola kesejahteraan tenaga kerja dan memastikan tercapainya tujuan perseroan. Dengan sistem penggajian yang sempurna maka prosedur penggajian dari awal hingga pembayaran upah sesuai hak setiap karyawan dapat dilakukan secara terstruktur, dan diharapkan tidak terjadi penyelewengan dalam proses penggajian. Sistem pengendalian internal dalam sistem penggajian merupakan pertahanan yang harus dijaga oleh setiap organisasi untuk melindungi diri dari kegiatan penipuan. Bagian-bagian yang diperlukan untuk pengendalian internal agar berfungsi dengan baik menggabungkan perspektif progresif, struktur dukungan, kerangka kerja yang sehat, dan rekaman yang luar biasa. (Kaengke, 2021)

Penelitian dilakukan oleh Lumanaw, Tinangon (2016) dengan judul evaluasi penerapan sistem informasi akuntansi penggajian untuk pengendalian inter pada PT. BPR Danaku Mapan Lestari di Kota Bitung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa penggajian di PT. BPR Danaku Mapan Lestari di Kota Bitung sudah sangat sukses. Penatausahaan organisasi telah melaksanakan gagasan dan standar pengendalian keuangan dalam, namun masih terdapat beberapa kekurangan yang tidak sesuai dengan teori. Manajemen perseroan sebaiknya melakukan pengawasan secara berkala dalam proses pembuatan daftar gaji. Diana dan Lilis dalam Lumanaw, Tinangon (2016) Mendeskripsikan pengendalian intern adalah seluruh konsep, strategi, dan perkiraan yang dipilih oleh tindakan bisnis untuk sumber daya, benar-benar melihat ketepatan dan ketepatan informasi pembukuan bisnis, bekerja pada produktivitas fungsional, dan mengatur pengaturan administratif. Danke dalam Fibriyanti (2017) Pengendalian internal ialah suatu kegiatan berbentuk teknik yang harus diselesaikan untuk memberikan konfirmasi yang masuk akal bahwa suatu tindakan tidak melenceng dari apa yang semestinya. Pengendalian internal saat ini semakin dibutuhkan oleh perseroan melakukan aksinya secara efektif dan efisien.

Sistem pengendalian intern mempunyai beberapa tujuan, yaitu Mulyadi dalam Hanefa (2019) menjaga kekayaan institusi, mengawasi keakuratan dan kandalan data akuntansi, memajukan efisiensi, memajukan kepatuhan terhadap terhadap kebijakan manajemen adalah tugas utama menjaga kelancaran manajemen. Menurut Fathah (2019) Terdapat 5 komponen jenis pengendalian internal COSO yang saling bersangkutan satu dengan yang lainnya yakni (1) Lingkungan pengendalian terdiri dari karakter dan kualitas etika, tanggung jawab kompetensi, prinsip manajemen, struktur organisasi, penentuan otoritas dan tanggungjawab, kebijakan dan metodesumber daya manusia, (2) Aktivitas Pengendalian terdiri dari program organisasi, dokumen dan catatan yang layak, perlindungan kekayaan yang sesuai, kontrol akuntabilitas mandiri dan kontrol kinerja, prosedur manajemen informasi,(3) Penilaian Resiko mengenali, memeriksa dan mengawasi mengambil kesempatan dengan itu mempengaruhitarget dalam dan luar organisasi (4) Informasi terdiri dari sistem akuntansi, proses manual yang memadai, dan laporan/ dokumentasi, (5) Pemantauan (Monitoring) terdiri dari manajemen kontrol kegiatan, audit internal, dan komiteaudit.

Sedangkan penelitian dilakukan oleh Haryadi, Triyanto (2021) dengan judul analisis sistem pengendalian internal pada sistem penggajian karyawan (studi kasus pada CV. Surya Jaya Abadi). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus, data diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah control framework di CV Surya Jaya Abadi telah berjalan dengan baik, walaupun masih terdapat kekurangan-kekurangan yang ditemukan antara lain tidak adanya partisi dan kewenangan yang berhubungan dengan keuangan, semuanya diselesaikan oleh HRD, tidak ada menyusun kerangka kontrol keuangan interior. sebagai pembantu dalam siklus keuangan, serta kerangka keuangan elektronik yang belum terkait dengan kerangka partisipasi. Masalah keuangan yang terjadi di CV Surya Jaya Abadi adalah kesalahan kompensasi, banyak yang didorong oleh variabel manusia, termasuk perwakilan yang belum terorganisir hilang melalui mesin tanda unik dan kesalahan dalam memberikan bagian kompensasi dan partisipasi oleh divisi keuangan, khususnya HRD mengingat fakta bahwa kerangka keuangan terpisah dari partisipasi.

Hartadi dalam Aini (2020) Supaya memperoleh maksud pengendalian akuntansi, suatu sistem perlu melengkapi 6 prinsip pengendalian intern yang meliputi: 1) Pemisahan tugas, 2) Prosedur pemberian wewenang, 3) Prosedur dokumentasi, 4) Prosedur dan catatan akuntansi, 5) Pengawasan fisik dan pemeriksaan intern secara bebas.

**Tabel 1.** Data Karyawan PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya

No	Nama	Jabatan
1	Muhammad Syaiful Arief	Kacab
2	Rina Diawati	ADM (Keuangan)
3	Silvia Dwi Nur aini	ADM (Fakturing)
4	Megasari Nila Ninggrum	ADM (Traditional)
5	Reynilda Tofani	ADM Gudang
6	Akhmad Ramli	Gudang
7	Ongki Febriansyah	Gudang
<b>Sales Cab Surabaya</b>		
8	Faizal Arif	SPV TK
9	Dedy Darmawan	Marketing TK
10	Arief Nasution	Marketing TK
11	Muchammad Azmi Aziz	Marketing TK
12	Ismail	Marketing TK
13	Sakur Ahmadi	Marketing TK
14	M Nasruddin Mas'ud	Marketing TK
15	Hendri Sulistiyo	Marketing TB (Modern)
16	Ratna Sari	Marketing TB (Tradisional)

Dari data diatas diketahui jumlah seluruh karyawan di PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya adalah 16 karyawan, dengan jumlah karyawan yang terbatas sehingga terdapat perangkapan tugas pada perseroan tersebut. PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya menggunakan sistem absensi melalui *google form* namun masih ada karyawan yang memakai absensi secara manual. Absensi penting sekali dilakukan perseroan untuk melancarkan proses prosedur penggajian, dengan adanya permasalahan tersebut mengakibatkan belum maksimalnya upaya untuk mendukung efisiensi sistem penggajian karyawan. Berdasarkan penjelasan latar belakang yang ada mengenai pentingnya sistem pengendalian internal penggajian karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya yang berlokasi di Perumahan Palm Sparing Regency blok A-5 Kecamatan Jambangan Kabupaten Surabaya dengan judul “Analisis Sistem Pengendalian Inernal Penggajian Karyawan pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kualitatif merupakan cara penelitian yang berdasarkan pada *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada situasi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrument penting, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada definisi dari pada generalisasi. Metode penelitian kualitatif sering disebut teknik eksplorasi naturalistik mengingat fakta bahwa eksplorasi selesai dalam keadaan normal (*natural setting*).

### 2.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Zikrul Hakim Besstari Cabang Surabaya yang berlokasi di Perumahan Palm Sparing Regency blok A-5 Kecamatan Jambangan Kabupaten Surabaya Jawa timur 60232. Dengan waktu Penelitian kurang lebih 6 bulan

### 2.2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini ialah pihak- pihak terkait dalam penggajian karyawan di PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya seperti, kepala cabang, bagian personalia, bagian keuangan, dan karyawan

sedangkan objek dari penelitian yaitu tentang sistem pengendalian internal penggajian karyawan dalam PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya.

### 2.3. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017:137) menjelaskan ada 2 jenis data yang terdapat dalam sebuah penelitian, yakni data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang didapat secara langsung oleh peneliti, melalui kegiatan wawancara dan observasi. Observasi dilakukan dengan melakukan pemantauan selama proses produksi berlangsung dan data wawancara diperoleh oleh peneliti dari wawancara yang dilakukan bersama informan, sedangkan Data sekunder adalah informasi yang diperoleh secara tersirat oleh para ahli, informasi yang diperoleh dari informasi yang baru-baru ini ditangani menjadi sekumpulan data seperti catatan, laporan, dan data-data tersusun lainnya yang berhubungan dengan objek pemeriksaan.

### 2.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) teknik pengumpulan data adalah kegiatan utama dalam penelitian, mengingat fakta bahwa motivasi utama di balik penelitian adalah untuk memperoleh informasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

### 2.5. Uji Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2017) Triangulasi dalam pengujian kejujuran ini sebagai penilaian informasi dari asal yang berbeda dengan cara diuraikan pada waktu yang berbeda. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, sumber dan waktu

### 2.6. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data merupakan cara dilakukan untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan demi mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan. Analisis data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan untuk menggabungkan informasi secara aktual dan terperinci. Miles dan Hurbemen dalam Sugiyono (2019) beranggapan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam analisis data ada empat langkah yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi/ penarikan kesimpulan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Harisuseno, Wahyuni, and Dwirani (2020) uraian mengenai hasil dan analisis pembahasan adalah merupakan bagian utama artikel ilmiah. Jain et al. (2015) penyajian harus bersistem dan bisa diperjelas dengan ilustrasi: tabel & gambar (sederhana dan mudah dipahami). Data ilustrasi harus ditafsirkan dalam uraian dengan memperhatikan masalah (Tran et al. 2018). Dalam menuliskan pembahasan, bila diperlukan, Anda dapat melakukan sitasi dari penelitian terdahulu yang masih relevan dengan bidang penelitian Anda (Kurniawati Wulandari et al. 2019). Hindari sitasi/ pengutipan dan membahas literatur yang telah terbit secara berlebihan (Wijaya et al. 2017).

### 3.1. Sejarah dan Profil Perusahaan

PT Bestari dibentuk oleh Bapak Remon Agus di Jakarta tahun 2000, dengan nama percetakan Zikrul Hakim, cetakan pertama adalah kitab Al Quran dan yasin, seiring waktu berjalan perusahaan pun berkembang menjadi sebuah PT dengan nama PT Bestari Buana Murni dengan berbagai jenis produk Islami dan umum. Kantor pusat PT Bestari Buana murni berada di Ciawi Bogor dan pusat pemasaran berada di Jakarta. PT. Zikrul Bestari Cabang Surabaya berkomitmen untuk mewujudkan dan mengembangkan wawasan anak Indonesia yang dikenali dengan kecerdasan, keterampilan, nilai dan spiritual, untuk wawasan akademik serta wawasan sosial.

### 3.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi misi perusahaan adalah “Kami berkomitmen untuk menciptakan dan menumbuhkan pengetahuan anak ditandai dengan kecerdasan, nilai, keterampilan, dan spiritual, untuk pengetahuan akademik serta pengetahuan sosial”.

### 3.3. Analisis Data

- a. Prosedur penggajian pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya. Prosedur penggajian pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya dimulai dari: prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pencatatan waktu hadir atau biasa disebut dengan absensi karyawan. Karyawan PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya melakukan absensi melalui aplikasi *App Sheet*. *App Sheet* merupakan sebuah aplikasi yang digunakan oleh PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya.
- b. Prosedur pembuatan gaji dan upah. Dalam prosedur ini pembuat daftar gaji dan upah karyawan pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya dilakukan oleh bagian keuangan dengan melihat daftar hadir karyawan, potongan gaji, dan piutang apabila ada karyawan yang melakukan pinjaman kepada pihak kantor. Bagian keuangan melakukan input data mengenai karyawan dan gajinya selanjutnya dikirimkan kepada kantor pusat karena pembayaran gaji/ upah karyawan dilakukan oleh pihak kantor pusat yang berada di Ciawi Bogor.
- c. Prosedur pembayaran gaji dan upah. Dalam prosedur ini pihak kantor pusat yang bertanggung jawab dalam melakukan pembayaran gaji/ upah karyawan. Setelah menerima data dari perseroan cabang pihak kantor pusat kemudian memproses lalu kemudian melakukan pembayaran gaji/ upah karyawan dengan memakai *payroll*.

### 3.4. Fungsi Penggajian pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya

Fungsi-fungsi yang terkait dalam proses penggajian yang dilakukan oleh PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya antara lain:

- a. Fungsi pembuat daftar gaji  
Fungsi ini bertanggung jawab dalam membuat daftar gaji karyawan. Pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya fungsi ini dilakukan oleh bagian HRD.
- b. Fungsi keuangan  
Fungsi ini Pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya bertanggungjawab untuk merekap dan mengola data penggajian karyawan. Fungsi ini dijalankan oleh bagian keuangan.

### 3.5. Dokumen Penggajian pada PT.Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya

Pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya dokumen yang digunakan anatara lain:

- a. Daftar hadir karyawan digunakan sebagai dokumen awal oleh bagian keuangan dalam mengumpulkan data terkait dalam penggajian karyawan.
- b. Slip gaji karyawan. Slip gaji merupakan dokumen yang memuat informasi mutlak mengenai penggajian yang diberikan oleh perseroan kepada karyaaan.

### 3.6. Catatan Akuntansi yang digunakan dalam Penggajian pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya

PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya telah menggunakan sistem dalam melakukan segala pencatatan yang dinamakan dengan *Sisfo Audit*. *Sisfo Audit* merupakan suatu sistem bank data yang memuat semua data transaksi dan inventori juga data para karyawan di PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya.



**Gambar 1.** Bagan Alir (*Flowchart*) Penggajian pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya

### 3.7. Risiko yang terjadi dalam Penggajian pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya

Risiko atau kesalahan yang terjadi dalam proses penggajian karyawan pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya adalah Human eror atau kesalahan dalam memasukk an data terkait penggajian karyawan.

### 3.8. Pengendalian Internal Penggajian pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya

#### Lingkungan Pengendalian

Pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya sudah menjunjung tinggi sikap dan nilai etika sehingga menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung. Perusahaan sudah mempunyai prosedur tertulis mengenai peraturan dan konsekuensi yang akan diterima. Pihak karyawan mengetahuinya. Perseroan juga memberikan kompensasi serta kenaikan pangkat atau promosi didasarkan pada prestasi dan kinerja. Namun, belum adanya program training yang memadai untuk memenuhi kebutuhan karyawan di perseroan.

Perusahaan sudah menetapkan stuktur organisasi dan tanggung jawab dengan baik. Namun, masih ada perangkapan tugas dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang ada di perseroan seperti bagian HRD yang merangkap juga sebagai bagian keuangan.

### 3.9. Penilaian Risiko

PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya sudah menentukan tujuan perseroan secara keseluruhan dalam format misi, tujuan dan sasaran, yang diuraikan dalam rencana strategis dan rencana kinerja tahunan. Perseroan sudah mengenali dan mempertimbangkan risiko yang bisa saja terjadi pada perseroan contoh risiko dari gangguan pemrosesan sistem. Perseroan telah mengenali kesalahan yang terjadi dalam proses penggajian. Setiap terjadi perubahan sistem gaji di perseroan tidak akan berdampak terhadap prosedur penggajian yang ada

### 3.10. Aktivitas Pengendalian

PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya selalu mengadakan pengecekan teratur terhadap mesin pengolahan data untuk mencegah kerusakan dan kekeliruan pengolahan, pengecekan dilakukan setiap 6 bulan sekali secara langsung, sedangkan pengecekan dilakukan secara rutin setiap satu minggu sekali melalui *viewer* (aplikasi) dan yang bertanggung jawab melakukan pengecekan adalah pihak IT kantor pusat. Pimpinan perseroan telah mengkomunikasikan secara jelas dan

konsisten kepada seluruh karyawan mengenai rencana jangka panjang, rencana kerja dan anggaran perseroan pada setiap awal tahun dan setiap ada perubahan.

Perseroan sudah menjalankan aktivitas pengendalian yang layak dengan menggunakan teknologi untuk membantu perolehan tujuan Teknologi yang digunakan perseroan yaitu *AppSheet*, *Sisfo Audit*, dan *payroll* untuk membayar gaji karyawan. Namun, belum ada pemisahan fungsi antara fungsi pencatatan dan penetapan gaji karyawan di perseroan. Fungsi pembayaran gaji diperseroan dilakukan oleh bagian HRD dan perhitungan gaji dijalankan oleh bagian keuangan tetapi bagian HRD dan keuangan di perusahaan adalah orang yang sama.

### 3.11. Informasi dan Komunikasi

Komunikasi pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya berjalan dengan sangat baik antara pihak atasan dengan karyawan. Begitupula komunikasi yang terjalin antara cabang perseroan dengan kantor pusat yang juga terjalin sangat baik dengan menggunakan media *zoom* untuk melakukan komunikasinya. Karyawan perseroan selalu mengadakan informasi yang ditemukan dilaporkan tentang karyawan lain dengan komunikasi yang baik tanpa adanya halangan. Untuk setiap transaksi penggajian yang terjadi diperseroan selalu dibuatkan isian dan catatan yang sesuai.

### 3.12. Pemantauan

Perseroan sudah menerapkan strategi pemantauan yang dapat mengenali kegiatan yang membutuhkan review dan evaluasi khusus. Perseroan telah melakukan perbaikan terhadap berbagai kelemahan dalam pengendalian internal penggajian secara kasus by kasus. Perseroan selalu mengecek kebenaran perhitungan gaji. Sebelum gaji diberikan kepada karyawan.

### 3.13. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa penggajian karyawan pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya diberikan setiap tanggal satu pada bulan berjalan dan dilakukan oleh kantor pusat yang berada di Ciawi Bogor dan dibayarkan kepada karyawan melalui *Payroll*, cabang perusahaan hanya memberikan slip gaji.

PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya sudah memanfaatkan sistem dalam menyusun kegiatan perseroan yang berkaitan dengan perhitungan dan pembayaran gaji karyawan. Sistem yang digunakan anatara lain:

- a. *AppSheet* digunakan perseroan dalam mengisi daftar hadirkaryawan.
- b. *Sisfo Audit* digunakan perseroan sebagai catatan akuntansi dalam pembuatan dan perhitungan gaji karyawan.
- c. *Payroll* digunakan perseroan dalam membayarkan gaji kepada karyawan.

Fungsi penggajian yang diterapkan di PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya sekadar fungsi pembuat daftar gaji dan fungsi keuangan. Yang artinya fungsi akuntansi penggajian di PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya tidak lengkap. Ke-2 fungsi tersebut juga dikerjakan oleh orang yang sama. Hal ini dapat dilihat dari stuktur organisasi dimana bagian HRD merangkap sebagai bagian keuangan.

Pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya dokumen penggajian yang digunakan belum lengkap sebab tidak mempunyai pembukuan bukti kas keluar. Sedangkan, untuk tunjangan berbeda-beda tergantung jabatan dan tanggung jawab setiap karyawan seperti pada bagian lapangan menerima tunjangan berupa kendaraan, makan dan transport. Untuk tunjangan anak diberikan kepada karyawan yang sudah berkeluarga.

Masih terdapat kesalahan dalam sistem penggajian karyawan pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya yaitu *Human Error* (kesalahan data entry). Kesalahan ini terjadi karena kurang teliti dalam memasukkan datayang berkaitan dengan penggajian karyawan.

Pengendalian internal COSO yang diterapkan PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya peneliti menyimpulkan bahwa pengendalian penggajian yang diterapkan sudah berjalan baik. Namun, belum optimal disebabkan masih terdapat perangkapan tugas di dalam perseroan, pemisahaan fungsi dalam

sistem penggajian juga masih belum jelas, perseroan juga belum memberikan pelatihan yang memadai untuk karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya yang telah diuraikan, maka bisa disimpulkan bahwa :

1. Sistem penggajian yang dilakukan PT.Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya sudah melalui sistem dari mulai pencatatan daftar hadir karyawan melalui *AppSheet*, pencatatan akuntansi melalui *Sisfo Audit* dan pembayaran gaji melalui *Payroll*. Penggajian dilakukan oleh kantor pusat yang berada di Ciawi Bogor. Oleh karena itu fungsi yang ada di cabang perseroan hanya sebatas fungsi pembuat daftar gaji, dan fungsi keuangan, itupun dikerjakan oleh orang yang sama.
2. PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya hanya menggunakan beberapa dokumen dalam proses penggajian yaitu daftar hadir karyawan serta slip gaji. Kesalahan yang terjadi dalam proses penggajian perseroan adalah *Human Error* (kesalahan data entry). Kesalahan ini terjadi karena kurang teliti dalam memasukkan data yang berkaitan dengan penggajian karyawan.
3. Pengendalian internal penggajian pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya sudah dilakukan dengan baik meskipun belum optimal. Hal ini terlihat dari perangkapan tugas yang terjadi di perseroan.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan adapun saran yang diberikan peneliti sebagai bahan penilaian dalam menaikkan sistem pengendalian intern penggajian PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya sebagai berikut :

1. PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya seharusnya membenahi sistem kepegawaiannya yakni dengan menambahkan jumlah karyawan sehingga tidak terjadi perangkapan tugas di dalam perseroan
2. PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya seharusnya lebih teliti dalam memasukkan dan mengawasi data supaya tidak terjadi kesalahan dalam proses penggajian karyawan
3. PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Surabaya seharusnya memiliki *backup data*. Sehingga apabila terjadi *Error system* perseroan masih mempunyai data rekapitulasi.

## Daftar Pustaka

- A'isah, M., Rasyidi, A., & Pudjowati, J. (2016). Analisis Sistem Pengendalian Intern Atas Penggajian Karyawan Pada Pt. Jatayu Astana Yasa Ananta Surabaya. *E-Journal Akuntansi" Equity"*, 130–140. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/equity/article/view/224>
- AINI, R. N. (2020). Analisis Sistem Pengendalian Intern Enggajian Karyawan Pada PT. X PATI Skripsi.
- Fakultas Ekonomi. 2021. Pedoman Penulisan Skripsi. Sidoarjo: Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo.
- Fairus. (2020). Analisis Pengendalian atas Sistem dan Prosedur Penggajian dalam Usaha Mendukung Efisiensi Biaya Tenaga Kerja pada PT Pancaran Samudera Transport, Jakarta. Thesis, 31–38.
- Fathah, R. N. (2019). Analisis Sistem Pengendalian Internal. 3(1), 198–208.
- Fibriyanti, Y. V. (2017). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Populer Sarana Medika, Surabaya). *Jurnal Akuntansi*, 2(1), 14. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i1.97>
- Hanefa, M. M. (2019). Analisis Sistem Pengendalian Intern Gaji dan Upah pada PT. Albacar Mekar Nusantara Medan.
- Haryadi, T., & Triyanto, E. (2021). Analisis Sistem Pengendalian Internal pada Sistem Penggajian Karyawan (Studi Kasus CV Surya Jaya Abadi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(2), 323–334. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i2.12079>
- Irdawati. (2018). Analisis Sistem Pengendalian Intern Berbasis Coso Terhadap Sistem Akuntansi Manajemen pada PT. Pelni Kantor Cabang Kota Makassar. <http://ieeauthorcenter.ieee.org/wp-content/uploads/IEEE-Reference-Guide.pdf%0Ahttp://wwwlib.murdoch.edu.au/find/citation/ieee.html%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cie.2019.07.022%0Ahttps://github.com/ethereum/wiki/wiki/White-Paper%0Ahttps://tore.tuhh.de/hand>
- Kaengke, A. (2021). Analisis Sistem Penggajian pada Perusahaan PT. Multi Prima Agung Analysis Of Payroll System in PT. Multi Prima Agung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 607–614. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33595>
- Kusmayati, Nindya Kartika. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. TIKI Cabang Surabaya. *media mahardika*. Vol. 02 (16). <http://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardika/article/view/31>.
- 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 Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 224–235. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12799/12389>
- Mulyadi. 2018. *Sistem Akuntansi*. Cetakan ke-4. Jakarta: Salemba Empat Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke- 26. Bandung: Alfabeta
- Ramayana. (2019). Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan pada PT.Telkom Kabupaten Enrekang. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EGMK/article/view/365>
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke- 1. Bandung: Alfabeta
- Susanti. (2020). Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Yasti, H. T. R. I. (2019). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada Pt. Kawasan Industri Makassar (Persero). <http://repository.stienobel-indonesia.ac.id/handle/123456789/20>