



ANALISIS PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA PT. PLN (PERSERO)

DINDA AULIA DAMAYANTI

STIE Sutaatmadja, Subang, Indonesia

Email: dinda@stiesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 28 Juni 2021

Tgl. Diterima : 15 Oktober 2021

Tersedia Online : 22 Juli 2022

Keywords:

sistem akuntansi penggajian dan pengupahan

ABSTRAK/ABSTRACT

Setiap perusahaan sistem informasi akuntansi memegang peranan penting dalam semua bidang. Sistem informasi akuntansi menyediakan informasi-informasi penting berkaitan dengan kebijakan yang diambil, arah dan tujuan serta pengendalian intern suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sistem penggajian yang rapi dan teratur agar lebih mudah bagi pimpinan dalam menetapkan gaji karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan pada PT. PLN (Persero), penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada setiap instansi agar dapat menerapkan sistem akuntansi untuk penggajian dan pengupahan dengan baik. Objek penelitian ini diambil dari beberapa jurnal yang memiliki informasi dan pengetahuan tentang sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel . Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan.

PENDAHULUAN

Berkembangnya Teknologi Informasi (TI) yang sangat pesat baik dari perangkat keras maupun perangkat lunak, sehingga sebagian besar pekerjaan manusia dapat diselesaikan dengan komputer. Sehingga dapat dikatakan bahwa komputer merupakan alat bantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan setiap instansi baik swasta maupun negeri, ikut bersaing untuk meningkatkan kinerjanya dengan mengambil langkah-langkah terbaik, agar dapat memenangkan persaingan tersebut diberbagai bidang. Dengan demikian, perusahaan harus mengatur sumber keuangan yang dimiliki secara cermat agar perusahaan dapat mempertahankan

eksistensi dan kontinuitas usahanya. Kontinuitas hidup perusahaan secara teoritis sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba yang optimal. Semakin berkembangnya perusahaan semakin banyak karyawan yang dibutuhkan. Banyaknya karyawan yang berkualitas akan mempermudah perwujudan dalam mencapai tujuan utama perusahaan, yaitu memperoleh laba. Laba yang diterima perusahaan dapat menjadi tolak ukur sejauh mana kemampuan yang telah dicapai oleh perusahaan.

Mulyadi, (2014: 373) pada umumnya: "kompensasi berupa gaji merupakan pembayaran atas penyerahan atas jasa yang dilakukan oleh karyawan yang

mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh)”

Menurut Hall (2011:7), Sistem informasi akuntansi adalah suatu subsistem yang memproses transaksi keuangan dan non keuangan yang berpengaruh secara langsung terhadap pemrosesan transaksi keuangan.

Menurut Krismiaji (2005:4), Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis.

Menurut Mulyadi (2008:2), sistem informasi akuntansi adalah sekelompok unsur yang berhubungan erat antara satu dengan yang lainnya yang berfungsi bersamasama untuk menghasilkan tujuan tertentu. Jadi Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu subsistem yang memproses transaksi keuangan maupun non keuangan menjadi suatu informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, mengoperasikan dan bisa menghasilkan tujuan tertentu.

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang telah diterapkan pada PT. PLN (Persero)?
2. Bagaimanakah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan terkomputerisasi yang sesuai pada PT. PLN (Persero)?
3. Apakah Sistem Akuntansi Penggajian yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) sudah efektif?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang telah diterapkan pada PT. PLN (Persero).
2. Untuk mengetahui sistem akuntansi penggajian dan pengupahan terkomputerisasi yang sesuai pada PT. PLN (Persero).
3. Untuk mengetahui apakah Sistem Akuntansi Penggajian pada PT. PLN (Persero) Pusat sudah efektif atau belum.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Zaki (2013:2) dalam Randi (2016) pengertian sistem yaitu: "Suatu sistem adalah suatu entity (kesatuan) yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan (subsistem) untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu".

Menurut Romney & Steinbart (2014:11) Sistem adalah serangkaian dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan. Sebagian besar sistem terdiri dari subsistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar. Informasi adalah data yang telah dikelola

dan diproses untuk memberikan arti dan memperbaiki proses pengambilan keputusan. Akuntansi adalah proses identifikasi, pengumpulan, dan penyimpanan data serta proses pengembangan, pengukuran, dan komunikasi informasi. Berdasarkan definisi di atas sistem informasi akuntansi (SIA) ialah mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan dan melaporkan data dan informasi menggunakan sistem manual pensil dan kertas, sistem kompleks yang menggunakan TI terbaru, atau sesuatu diantara keduanya.

Informasi menurut Susanto (2009) diartikan bahwa Informasi merupakan hasil pengolahan data yang memberikan arti dan manfaat. Ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dari informasi yaitu:

1. Informasi merupakan hasil pengolahan data
2. Memberikan makna atau arti
3. Berguna atau bermanfaat dalam meningkatkan kepastian Sistem Informasi

Sistem informasi sebagaimana dikemukakan oleh Susanto (2009) diartikan bahwa Sistem informasi adalah kumpulan dari sub-sub sistem baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi menjadi informasi yang berguna. Sedangkan definisi sistem informasi menurut Laudon dalam buku kunya "Management Information System: New Approaches to Organization & Technology" mengatakan bahwa sistem informasi merupakan komponen-komponen yang saling berhubungan dan bekerjasama untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi tersebut.

Menurut Susanto (2008) Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan (integritas) dari sub sistem/komponen baik

fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerjasama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Terdapat beberapa unsur dalam sistem informasi akuntansi, yaitu:

1. Sumber daya manusia dan alat

Manusia merupakan unsur sistem informasi akuntansi yang berperan di dalam pengambilan keputusan apakah sistem dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak, manusia juga akan mengendalikan jalannya sistem. Alat merupakan unsur sistem informasi akuntansi yang berperan di dalam mempercepat pengolahan data, meningkatkan ketelitian kalkulasi atau perhitungan dan meningkatkan kerapian bentuk organisasi.

2. Catatan

Data yang dihasilkan dari catatan-catatan berupa jurnal-jurnal, buku besar, dan buku tambahan. Data juga dihasilkan dari formulir-formulir yang digunakan sebagai bukti tertulis dari transaksi.

3. Informasi atau laporan-laporan

Hasil akhir dari sistem informasi akuntansi adalah informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen. Informasi tersebut dapat berupa laporan neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan modal, laporan arus kas, laporan laba ditahan, laporan harga pokok penjualan, daftar saldo persediaan, dan sebagainya.

Pengertian Sisten Informasi Akuntansi Penggajian

Pengertian mengenai sistem akuntansi penggajian dikemukakan para ahli seperti Neunar (1997: 210) yang mengartikan seperti berikut: Sistem akuntansi gaji untuk kebanyakan perusahaan adalah suatu sistem dari prosedur dan catatan-catatan yang memberikan kemungkinan untuk

menentukan dengan cepat dan tepat berapa jumlah pendapatan kotor setiap pegawai, berapa jumlah yang harus dikurangi dan pendapatan untuk berbagai pajak dan potongan lainnya dan berapa saldo yang harus diberikan kepada karyawan.

Zaki Baridwan (1999: 102) bahwa sistem akuntansi penggajian adalah suatu kerangka dari prosedur yang saling berhubungan sesuai dengan skema yang menyeluruh untuk melaksanakan kegiatan dan fungsi utama perusahaan.

Menurut Mulyadi menyatakan bahwa sistem informasi penggajian dirancang untuk menangani transaksi gaji atau upah karyawan pembayarannya Sistem informasi akuntansi penggajian dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan. Mulyadi menyatakan, fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah sebagai berikut:

a. Fungsi kepegawaian

Fungsi ini bertanggung jawab mencari karyawan baru, menyeleksi calon karyawan, memutuskan penempatan karyawan baru, membuat surat keputusan tarif gaji karyawan, kenaikan pangkat dan golongan gaji, mutasi karyawan dan memberhentikan karyawan.

b. Fungsi pencatatan waktu

Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan perusahaan.

c. Fungsi pembuat daftar gaji

Fungsi ini bertanggung jawab membuat daftar gaji yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak dan berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji.

d. Fungsi akuntansi

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayar gaji. Fungsi akuntansi yang menangani sistem akuntansi penggajian dan pengupahan berada di tangan: bagian piutang, bagian kartu biaya dan bagian jurnal.

e. Fungsi keuangan

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan menguangkan cek tersebut di Bank. Uang tunai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam amplop gaji setiap karyawan untuk selanjutnya dibagikan kepada karyawan yang berhak.

Dari uraian tentang fungsi terkait di atas, maka dapat dilihat bahwa terdapat lima fungsi terkait, yaitu fungsi kepegawaian, fungsi pencatatan waktu, fungsi pembuat daftar gaji dan upah, fungsi akuntansi, fungsi keuangan. Masing-masing fungsi saling berkaitan dan memiliki tugas yang berbeda-beda sesuai dengan tanggung jawab masing masing.

Prosedur dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Menurut Mulyadi, sistem penggajian terdiri dari jaringan prosedur yang meliputi :

a. Prosedur Pencatatan Kartu Hadir

Prosedur pencatatan kartu hadir bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan. Pencatatan kartu hadir ini diselenggarakan oleh fungsi pencatat waktu dengan menggunakan daftar hadir pada pintu masuk kantor sekretariat. Pencatatan dapat dilakukan sendiri oleh karyawan dengan menandatangani setiap hadir dan pulang.

b. Prosedur Pembuatan Daftar Gaji Karyawan

Prosedur ini berfungsi membuat daftar hadir karyawan. Data yang dipakai berupa surat-surat keputusan mengenai pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, daftar gaji bulan sebelumnya dan daftar hadir.

c. Prosedur Distribusi Daftar Gaji

Prosedur ini dimaksudkan untuk pengendalian biaya dan perhitungan harga pokok produk. Biaya tenaga kerja didistribusikan ke departemen-departemen yang menikmati.

d. Prosedur Pembuatan Bukti Kas keluar

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat pengeluaran atas pembayaran gaji karyawan serta membukukan kedalam laporan pertanggung-jawaban.

e. Prosedur Pembayaran Gaji

Prosedur ini melibatkan dua fungsi, yaitu fungsi akuntansi yang bertugas membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek guna pembayaran gaji pegawai. Fungsi keuangan bertugas menguangkan cek ke bank dan memasukkan uang ke amplop gaji.

Catatan Akuntansi yang Digunakan Dalam Sistem Penggajian

Menurut Mulyadi, sistem akuntansi penggajian memerlukan catatan akuntansi, catatan akuntansi yang digunakan dalam pencatatan gaji.

a. Jurnal Umum

Jurnal umum digunakan untuk mencatat distribusi biaya tenaga kerja ke dalam setiap departemen dalam perusahaan.

b. Kartu Harga Pokok Produk

Catatan ini digunakan untuk mencatat gaji tenaga kerja

langsung yang dikeluarkan karena pesanan tertentu.

c. Kartu Biaya

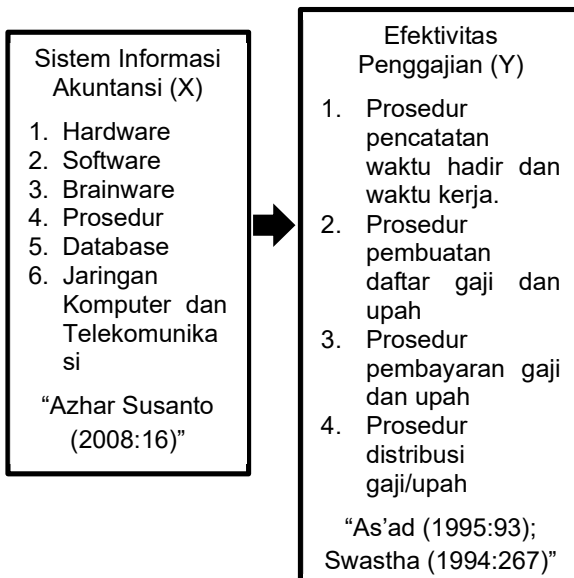
Catatan ini digunakan untuk mencatat biaya tenaga kerja tidak langsung dan biaya tenaga kerja non produksi setiap departemen dalam perusahaan. Sumber informasi untuk pencatatan dalam kartu biaya ini adalah bukti memorial. Kartu biaya dapat menggunakan formulir rekening dengan debit melebar.

d. Kartu Penghasilan Karyawan

Catatan ini digunakan untuk mencatat penghasilan dan berbagai potongannya yang diterima oleh setiap karyawan. Informasi ini dipergunakan sebagai dasar perhitungan PPH pasal 21 yang menjadi beban setiap karyawan. Selain itu, kartu penghasilan karyawan ini digunakan sebagai tanda terima gaji karyawan dengan ditanda tangani kartu tersebut oleh karyawan yang bersangkutan.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang terdapat pada pendahuluan, peneliti membuat pengembangan hipotesis yang digambarkan ke dalam kerangka hipotesis sebagai berikut:



H1: Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Efektifitas Penggajian

H2: Sistem Informasi Akuntansi Tidak Berpengaruh Terhadap Efektifitas Penggajian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun prosedur penggajian yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) adalah sebagai berikut:

1. Prosedur pencatatan waktu hadir (absensi)

Pencatatan waktu kehadiran pada PT PLN (Persero) dilakukan secara online oleh masing-masing pegawai yang diawasi oleh petugas khusus (Admin) yang berada dibawah pengawasan bagian kepegawaian.

Pada tanggal yang telah ditentukan, biasanya akhir bulan, petugas yang berada dibawah pengawasan seksi tata laksana SDM meneliti kebenaran data absensi selama satu bulan kerja. Setelah ditandatangani oleh bagian masing-masing kemudian diserahkan kepada bagian gaji sebagai dasar pembuatan rekap gaji serta daftar pembayaran gaji.

2. Prosedur pembuatan daftar gaji

Pembuatan daftar gaji pada PT PLN (Persero) dilakukan oleh bagian SDM. Fungsi SDM itu sendiri membuat daftar gaji karyawan. Data yang dipakai sebagai pembuatan daftar gaji karyawan adalah surat-surat keputusan mengenai pengangkatan karyawan, kenaikan jabatan, pemberhentian karyawan, penurunan karyawan, daftar gaji bulan sebelumnya. Kegiatan yang dilakukan dalam pembuatan daftar gaji antara lain seperti mengumpulkan waktu kehadiran yang dapat diperoleh dari pencatatan waktu hadir yang telah dilakukan secara online dan menghitung gaji yang harus

dibayarkan kepada masing-masing pegawai.

3. Prosedur pembayaran gaji

Pada PT PLN (Persero) dalam melaksanakan gaji dan tunjangan tentunya sangat diperlukan ketelitian dan kecermatan dimulai dari pengisian data sampai kepada proses perhitungan. Hal ini dimaksudkan agar besarnya jumlah gaji yang akan diterima pegawai sesuai dengan apa yang harus diterima oleh setiap pegawai berdasarkan produktivitas yang diberikan oleh pegawai itu. Pembayaran gaji dilaksanakan setiap tanggal 1 setiap bulannya yang dilakukan melalui rekening Bank masing-masing karyawan.

Sistem Penggajian/ pengupahan yang umum diterapkan menurut Hasibuan (2003:122) antara lain :

1. Sistem Waktu

Besarnya gaji/upah dalam sistem ini ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, mingguan ataupun bulanan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap ataupun harian. Sistem ini biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunit nya dan bagi karyawan tetap upahnya atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.

2. Sistem Hasil (Out Put)

Besarnya upah dalam sistem ini ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerjaan seperti potong, meter, liter dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu pengerjaannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada yang bekerja sungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih

besar. Namun kelemahannya adalah kualitas yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borong

Suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa yang didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa didasarkan pada sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Sistem dan Prosedur Penggajian Pada PT. PLN (Persero) :

a. Fungsi yang Terkait Dengan Sistem Akuntansi Penggajian

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mulyadi (2016: 317) dijelaskan bahwa proses penggajian dalam perusahaan harus melibatkan beberapa fungsi diantaranya adalah fungsi kepegawaian, fungsi pencatat waktu, Fungsi pembuat daftar gaji dan upah, fungsi akuntansi dan fungsi keuangan.

Dari uraian hasil penelitian di atas maka dapat diketahui bahwa fungsi-fungsi yang berkaitan dengan penggajian di PT. PLN (Persero) ada fungsi kepegawaian, fungsi pencatat waktu, fungsi pembuat daftar gaji , fungsi keuangan, dan fungsi akuntansi.

Fungsi kepegawaian dilaksanakan dengan baik oleh bagian personalia dengan menyelenggarakan seleksi dan penempatan karyawan sesuai yang dibutuhkan.

Fungsi pembuat daftar gaji dilakukan oleh bagian keuangan/kasir, namun bagian kasir juga melakukan pembayaran gaji kepada karyawan jadi ada perangkapan tugas. Hal ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) karena dianggap lebih efisien jika yang membayarkan gaji adalah bagian yang membuat daftar gaji karena yang lebih

tau rincian besaran gajinya adalah bagian keuangan/kasir.

Fungsi akuntansi telah dijalankan dengan baik karena telah melakukan pencatatan yang berhubungan dengan penggajian dan pengupahan ke dalam jurnal umum. Fungsi keuangan/kasir juga sudah melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu bertanggung jawab untuk menransfer uang gaji lewat bank dan juga membuat slip gaji yang nantinya akan dibagikan kepada karyawan.

b. Dokumen yang Digunakan Dalam Sistem Akuntansi Penggajian

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mulyadi (2016: 374) dijelaskan harus ada beberapa dokumen yang digunakan sebagai dasar penggajian. Dokumen-dokumen tersebut antara lain adalah dokumen pendukung perubahan gaji, kartu jam hadir, kartu jam kerja, daftar gaji dan daftar upah, rekap daftar gaji dan rekap daftar upah, surat pernyataan gaji, amplop gaji, dan bukti kas keluar.

Dari uraian hasil analisis di atas maka dapat diketahui bahwa dokumen yang digunakan dalam proses penggajian belum cukup memenuhi prosedur dalam mendukung pengendalian intern, karena dokumen yang dibuat oleh perusahaan belum lengkap dan belum sesuai dengan teori sistem akuntansi penggajian. Ada satu dokumen yang tidak ada yaitu amplop gaji, hal ini dikarenakan di PT. PLN (Persero) gaji lewat ATM dan yang diberikan hanya slip gaji dan bukti transfer yang langsung dibagikan ke karyawan oleh bagian keuangan tanpa menggunakan amplop.

c. Dokumen-dokumen sudah dibuat oleh bagiannya masing-masing

Dokumen pendukung perubahan Gaji dibuat oleh bagian personalia, Kartu jam hadir dengan mesin pencatat waktu, kartu jam kerja dibuat oleh kepala produksi kemudian diisi oleh mandor produksi, daftar gaji dan upah dibuat oleh bagian keuangan/kasir, surat pernyataan gaji

dan upah dibuat oleh bagian keuangan/kasir, bukti kas keluar dibuat oleh bagian akuntansi.

d. Catatan Akuntansi yang Digunakan Dalam Sistem Akuntansi Penggajian

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mulyadi (2016: 382) catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem penggajian dan pengupahan meliputi jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, dan kartu penghasilan karyawan. catatan yang digunakan di PT. PLN (Persero) juga sama yaitu jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, dan kartu penghasilan karyawan, oleh karena itu, sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang terkait dengan catatan akuntansi telah sesuai dengan ketentuan yang harus dipenuhi.

e. Jaringan Prosedur Dalam Penggajian PT. PLN (Persero)

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mulyadi (2016: 385) dijelaskan bahwa dalam proses penggajian karyawan dalam perusahaan ada beberapa jaringan prosedur. Jaringan prosedur penggajian terdiri dari prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pencatatan waktu kerja, prosedur distribusi biaya gaji dan upah, prosedur pembayaran gaji dan upah. Jaringan prosedur yang ada di PT. PLN (Persero) yaitu prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pencatatan waktu kerja, prosedur distribusi biaya gaji.

f. Prosedur pencatatan waktu hadir dilakukan oleh personalia

Prosedur ini dilakukan perusahaan kurang sempurna karena absensi yang dilakukan kurang mendapatkan pengawasan, karena dianggap dengan menggunakan finger print karyawan tidak mungkin bisa titip absen. Prosedur pencatatan waktu kerja sudah dilakukan dengan baik oleh kepala produksi. Waktu kerja ini digunakan sebagai dasar

dalam pembebanan biaya tenaga kerja langsung kepada produk yang diproduksi.

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. PLN (Persero) dapat dikatakan bahwa prosedur yang membentuk sistem belum seluruhnya dapat mendukung efektifitas pengendalian intern, hal ini dapat dilihat dari absensi yang dilakukan kurang mendapatkan pengawasan, daftar gaji yang tidak diotorisasi oleh bagian personalia dan ada perangkapan tugas dari pembuat daftar gaji dengan pembayaran gaji.

Dengan demikian sistem informasi akuntansi pada PT. PLN (Persero) terutama dalam hal pengajian telah dilaksanakan dengan baik sehingga hal ini dapat membantu dan mempermudah perusahaan dalam pendistribusian gaji ke setiap karyawan. Hal ini dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam prosedur penggajian dan pengupahan bagi seluruh karyawan dengan resiko kesalahan maupun kecurangan yang dapat diminimalisir. Serta dalam penyimpanan bukti transaksinya pun dapat lebih rapi dan tidak menyulitkan dalam proses penemuannya kembali

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Pengajian Dan Pengupahan Pada PT. PLN (Persero) diperoleh hasil bahwa PT. PLN (Persero) telah menerapkan sistem akuntansi dengan baik dalam proses penggajian dan pengupahannya. Sehingga dalam hal tersebut perusahaan ikut berkembang seiring dengan perkembangan sistem akuntansi di bidang penggajian bagi perusahaan. Untuk proses penggajian dan pengupahan PT. PLN (Persero) telah terkomputerisasi

sehingga data yang dimilikinya dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam bidang keilmuan khususnya dalam bidang Sistem Informasi Akuntansi yang berkaitan dengan penerapan sistem yang ada di perusahaan serta dari hasil penelitian ini perlu ditingkatkan lagi pengetahuan mengenai macam-macam sistem dan cara penerapannya bagi perusahaan. Hal ini dimaksud agar dapat memotivasi setiap perusahaan dalam penerapan sistem informasi akuntansi di setiap proses pekerjaan yang dilaksanakan.

REFERENCES

<https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>

Abdillah, Arief .2016. *Pengendalian Internal Gaji Dan Upah Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan*. Medan : Universitas Sumatera Utara.

Ardiansyah Idris, Iman .2020. *Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Mendukung Pengendalian Intern Perusahaan (Studi Pada Cv. Mitra Edutainment Indonesia)*. Makassar : Universitas Negeri Makassar.

Astuti, R., & Sugiharto, B. (2019). Pengaruh Locus of Control, Ethical Sensitivity, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Tingkat Pendidikan Terhadap Perilaku Etis. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 11(2), 256-270.

Dewi Anggadini, Sri .2018. *Prosedur Pembayaran Gaji Pegawai Dengan System Application And Product In Data Processing (Sap) Pada Pt. Pln (Persero)*. Bandung : Universitas Komputer Indonesia.

Irawan, Muhammad Dedi., dan Laila Hasni. 2017. *Sistem Penggajian Karyawan Pada Lkp Grace Education*

- Center. Sumatera Utara : Universitas Asahan.
- Lavuri, R., & Susandy, G. (2020). Green products: Factors exploring the green purchasing behavior of south Indian shoppers. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 4(2), 174â-191.
- Mustopa, Rosi Mika Aditya., Indah Umiyati., dan Trisandi Eka Putri .2019. *The Effect Of Implementation Of Accounting Information System And Control Environtment On The Effectiveness Of Internal Control Of Sales At Cv. Kurnia Agung (Case Study At Cv. Kurnia Agung Regional Jawa Barat)*. Subang : STIE Sutaatmadja (STIESA).
- Nurhamidah., Asep Kurniawan., dan Indah Umiyati.2018. *Analisis Perilaku Pengguna Teknologi Atas Penerimaan Layanan E-Samsat Menggunakan Model TAM Dan TPB (Studi Kasus Pada Samsat Wilayah Kabupaten Subang)*. Subang : STIE Sutaatmadja (STIESA).
- Pratama, Deden Cahya .2018. *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Warujayeng*. Kediri : Universitas Nusantara Pgri Kediri.
- Purnamasari, P., & Umiyati, I. (2019). Asymmetric Cost Behavior and Choice of Strategy. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 9(1), 24-33.
- Simanjuntak, Wesly .2019. *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan medan*. Medan : Universitas Methodist Indonesia.
- Sinain, Sifra Green . 2013. *ANALISIS Efektivitas Pengendalian Manajemen Penggajian Pt. Pln (Persero) Rayon Tomohon*. Manado : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Susanti .2020. *Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pada Pt. Asuransi Takaful Keluarga Cabang Bengkulu*. Bengkulu : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Umiyati, I. (2017). Financial Reporting Quality, Information Asymmetry and Investment Efficiency. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 17(1), 39-53.
- Widarwati, E., & Sartika, D. (2019). Cost of financial distress and firm performance. *The Indonesian Capital Market Review*, 10(2), 2.
- Widarwati, E., Afif, N. C., & Zazim, M. (2016). Strategic Approach for Optimizing of Zakah Institution Performance: Customer Relationship Management. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 9(1), 81-94.
- Widarwati, E., & Mulyawati, S. (2015). PERINGKAT SCORE GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN HUBUNGANNYA DENGAN RETURN SAHAM. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 13(1), 66-73.