

## Studi Penerapan Pengendalian Intern Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Outsourcing

Jaluanto.SPT

[bestjalu@gmail.com](mailto:bestjalu@gmail.com)

Rizka Parasmita Dewi

[paras.mitha@yahoo.com](mailto:paras.mitha@yahoo.com)

### Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan pengendalian intern sistem informasi akuntansi penggajian outsourcing dan kendala apa saja dari pengendalian intern sistem informasi akuntansi penggajian outsourcing. Desain Penelitian berlandaskan pada post positivisme. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan Teknik Analisis triangulasi yaitu dengan memberikan pertanyaan yang sama kepada 3 narasumber yang berbeda dan 5 langkah analisis sistem.

Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa penerapan internal sistem informasi akuntansi penggajian untuk outsourcing masih terdapat beberapa kendala seperti otorisasi dokumen dan prosedur pencatatan yang belum efektif pada proses pencatatan dan penggajian yang masih menggunakan aplikasi sederhana, praktik yang kurang sehat seperti penetapan gaji untuk karyawan outsourcing tidak sesuai dengan prestasi kerja para pegawai yang dicapai, serta sistem informasi akuntansi penggajian outsourcing yang perlu diperhatikan seperti pembayaran gaji karyawan outsourcing yang dibayarkan terlebih dahulu sesuai periode penggajian disetiap akhir bulan, kemudian akan ditagihkan ke pengguna jasa (pihak kedua) untuk pembayaran gaji karyawan outsourcing tersebut.

**Kata Kunci:** *Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, Penggajian Outsourcing, Praktik yang sehat*

### Abstract

*This research is to attempt to explore implementation of internal control on accounting information system of payroll of outsourcing and to understand its obstacles of this implementation. Research design is based on post positivism. Data have been collected by indepth interviewing, documentation, and library reseacrh, so that this study is to use a descriptive qualitative method. Analysis technic used is trigulation with three key informants and 5 steps of system analysis. The results show that the implementation of internal control on AIS of outsourcing payroll faced document otoritation and accounting procedures not yet done effectively because using simple application, best practices was not done well that indicated by payment decision did not related to emplyees' achievement.*

*Keywords:* *internal conrol, accounting information systems, outsourcing payroll, best practices*

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan sumber daya manusia dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Nurachmad, 2009; 2)

Sumber daya manusia sebagai karyawan dan tenaga yang membantu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan memiliki kesempatan yang baik

untuk bertahan dan maju apabila memiliki sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten. Sebagai imbalan kepada sumber daya tersebut, maka perusahaan menjanjikan suatu kontrak prestasi yang berupa gaji. (Nurachmad, 2009;2)

Gaji mempunyai arti sebagai suatu penghargaan dari usaha karyawan atau tenaga kerja yang sudah pasti jumlahnya pada setiap bulan yang telah ditentukan.

Proses penggajian, pengendalian internal berguna untuk menghindari kemungkinan kecurangan maupun kesalahan yang dapat merugikan perusahaan

(Septiara, 2012). Penerapan pengendalian internal terhadap penggajian oleh perusahaan bertujuan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan (Winanda, 2012).

Peran Sistem Informasi Akuntansi Penggajian sangat penting karena masalah penggajian bukan hanya mengenai jumlahnya saja yang perlu dipertimbangkan, melainkan juga masalah sistem dan prosedur gaji tersebut mulai proses pencatatan waktu kerja sampai dengan gaji tersebut diterima oleh karyawan. Hal ini perlu diperhatikan untuk mengurangi adanya kecurangan – kecurangan atau praktek yang tidak sehat yang disebabkan oleh oknum – oknum yang tidak sesuai prosedur, dengan sistem penggajian dapat meningkatkan sistem pengendalian internal (Putri Damayanti, 2016).

(Listya Ike Purnomo, 2014) menemukan bahwa pelaksanaan pengendalian internal dinilai memadai dengan adanya pemisahan tugas dan tanggung jawab fungsional pada masing – masing bagian yang berhubungan dengan penggajian karyawan. Sistem akuntansi penggajian outsourcing adalah sederhana, tetapi sudah cukup efektif dan efisien. (Sulung Yogy Hardhanto, 2015) Sistem pengendalian intern penggajian menunjukkan cukup efektif karena dilaksanakan pemisahan tugas dan tanggung jawab, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang baik, serta praktik yang sehat dalam pelaksanaan fungsi setiap unit organisasi.

(Novia Damayanti, 2015) Pengendalian intern terhadap pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan yang memenuhi unsur – unsurnya disebut efektif. Unsur yang telah diteliti tidak terdapat penyelewengan, atau penyalahgunaan wewenang. (Abdi Putra, 2015) menentukan unsur – unsur dalam pengendalian intern belum sepenuhnya diterapkan, terlihat dari belum jelas pemisahan tugas dan tanggung jawab masing – masing sehingga menyebabkan praktik yang tidak sehat dalam pelaksanaan tugas. (Vrita Tri Juniati, 2013) bahwa pengendalian intern terhadap sistem penggajian perlu pengawasan dan melakukan perbaikan untuk memaksimalkan proses penggajiannya, sehingga dapat meminimalisir kecurangan yang akan merugikan perusahaan secara finansial.

(Bani Zamzami, 2012) pengendalian intern pada sistem penggajian yang efektif, terlihat dari adanya pelaksanaan dari kebijakan – kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk mengontrol pencatatan presensi, walau menggunakan mesin pencatatan waktu yang mencatat kehadiran, serta jam pulang karyawan, mesin ini efisien untuk meminimalisir kerugian yang mungkin ditanggung oleh perusahaan.

(I Komang Juni Indrawan, 2017) menyebutkan bahwa sistem pengendalian intern penggajian yang diterapkan berupa prosedur serta dokumen yang digunakan, masih terdapat kelemahan yaitu terletak pencatatan daftar hadir, tidak ada pencadangan dokumen

dan tidak ada pencocokan sebelum input ke dalam sistem. (Maria Marisa Marau, 2016) Menyatakan bahwa pengendalian intern pada siklus penggajian berdasarkan komponen pengendalian internal terkait fungsi dan tugas serta wewenang bagian penggajian dan bagian sumber daya manusia dan informasi data gaji yang disajikan harus diteliti dengan cermat.

## 1.2. Perumusan Masalah

Pada penelitian sebelumnya lebih banyak menekankan pada persoalan siklus penggajian karyawan tetap, tetapi fokus penelitian ini pada Pengendalian Intern Sistem Informasi Akuntansi Penggajian tenaga Outsourcing. Persoalan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penerapan pengendalian intern sistem informasi akuntansi penggajian outsourcing pada PT. Adi Citra Sakti Semarang?
2. Apa kendala – kendala dari pengendalian intern sistem informasi akuntansi penggajian untuk outsourcing pada PT. Adi Citra Sakti Semarang ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui penerapan pengendalian intern sistem informasi akuntansi penggajian outsourcing pada PT. Adi Citra Sakti Semarang
2. Untuk mengetahui kendala apa saja dari pengendalian intern sistem informasi akuntansi penggajian

outsourcing pada PT. Adi Citra Sakti Semarang

## 2. Deskripsi Kasus Dan Telaah Pustaka

### 2.1. Deskripsi Kasus

#### 1. Kajian Kasus Secara Umum

Sistem Informasi Akuntansi untuk presensi dan ticketing sudah terkomputerisasi, namun masih terdapat masalah pada kedua contoh sistem tersebut. Ticketing disini adalah setiap petugas atau karyawan helpdesk mengerjakan layanan helpdesk yang dilakukan secara onsite (menyelesaikan pekerjaan langsung ke user) atau remote (menyelesaikan monitoring dari ruangan helpdesk) akan dibuatkan tiket pekerjaan yang nantinya akan di laporkan setiap bulannya pada pengawas pekerjaan.

Pada presensi PT. Adi Citra Sakti tidak memiliki kebijakan terhadap presensi, baik pegawai yang terlambat maupun tidak hadir, sehingga menyebabkan kecemburuan social dan tidak efektifnya kinerja dalam tim. Begitu pula dengan ticketing, perusahaan tidak memiliki kebijakan untuk insentif (Mutiara S. Pangabean, 2002:77) kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Persoalan lainnya adalah ticketing tidak sesuai dengan kuota target dan perusahaan tidak memberikan hukuman atau sanksi kepada pegawai yang tidak mencapai kuota ticketing. Hal ini menimbulkan penggajian tidak sesuai dengan prestasi kerja para pegawai yang dicapai.

## 2. Kajian Kasus Secara Khusus

Berdasarkan kasus diatas, maka akan ditempuh langkah – langkah untuk penyesuaiannya, Gambar 1. Adalah:

1. Melakukan kunjungan ke Kantor PT. Adi Citra Sakti. Menemui pegawai yang terkait tentang masalah penggajian
2. Mempelajari jurnal – jurnal dan literature yang terkait dengan masalah Pengendalian Intern Sistem Informasi Akuntansi Penggajian
3. Setelah mempelajari jurnal dan literature maka langkah berikutnya adalah menetapkan masalah empiris yang terdiri dari ticketing dan presensi. Penetapan masalah empiris dalam penelitian ini adalah terkait dengan Penerapan Pengendalian Intern serta Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada PT. Adi Citra Sakti
4. Membuat daftar pertanyaan untuk mencari informasi yang terkait
5. Melakukan koleksi data melalui wawancara, kuisisioner dan dokumentasi data
6. Setelah dilakukan koleksi data melalui wawancara, kuisisioner maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data dari hasil wawancara
7. Langkah yang terakhir yaitu membuat kesimpulan dan rekomendasi

## 2.2. Telaah Pustaka

### 1) Pengertian Pengendalian Intern

Pengendalian Intern adalah suatu hal yang memegang peran penting dalam auditing. Ada beberapa pendapat mengenai pengertian pengendalian intern, antara lain :

(Mulyadi, 2002:181) menyatakan bahwa pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yakni kendala pelaporan keuangan,kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efesiensi operasi.

(Dan M.Guy, Wayne Alderman dan Alan J.Winters, 2002) pengendalian intern adalah alat untuk mengendalikan aktivitas entitas guna membantu menjamin bahwa aktivitas – aktivitas yang dilakukan pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian – pengertian pengendalian intern diatas, kita dapat memahami bahwa pengendalian intern merupakan suatu proses yang terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk dilaksanakan oleh orang – orang untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian tujuan – tujuan tertentu yang saling

berkaitan. Dengan adanya penerapan pengendalian intern dalam setiap kegiatan operasi perusahaan, maka diharapkan tidak akan terjadi tindakan – tindakan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan, misalnya penggelapan (fraude) baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja.

## 2) Unsur – unsur Pengendalian Intern

Untuk menciptakan sistem pengendalian intern yang baik dalam perusahaan maka ada lima unsur pokok yang harus dipenuhi antara lain (Mulyadi, 2009: 166) :

- 1) Struktur Organisasi
- 2) Sistem Otorisasi dan Pencatatan Dokumen
- 3) Praktik yang Sehat
- 4) Karyawan yang Kompeten

## 3) Tujuan Pengendalian Intern

Menurut tujuannya pengendalian intern dapat dibagi menjadi dua macam yaitu pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran – ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk (Mulyadi, 2002 : 178) yang meliputi :

- 1) Pengendalian Akuntansi (Accounting Control)
- 2) Pengendalian Administratif (Administrative Control)

Adapun tujuan pengendalian intern menurut COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway) yang dikutip oleh Bodnar dan Hopwood (2001 : 182) sebagai berikut :

- 1) Effectiveness and efficeience of operation
- 2) Reliability of financial reporting
- 3) Compliance with applicable laws and regulations

Jika dilihat dari uraian diatas mengungkapkan bahwa tujuan pengendalian intern merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan juga mendukung manajemen dan pelaksanaannya, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan semestinya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 4) Prinsip – prinsip Pengendalian Intern

Untuk dapat mencapai tujuan pengendalian akuntansi, suatu sistem harus memenuhi enam prinsip dasar pengendalian intern yang meliputi (Bambang Hartadi, 1999 : 130):

- 1) Pemisahan fungsi
- 2) Prosedur pemberian wewenang
- 3) Prosedur dokumentasi
- 4) Prosedur dan catatan akuntansi
- 5) Pengawasan fisik
- 6) Pemeriksaan intern secara bebas

## 5) Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

### a) Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Sistem informasi akuntansi penggajian adalah susunan berbagai dokumen, alat komunikasi, tenaga pelaksana, dan berbagai laporan yang

didesain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi keuangan yang diperlukan untuk proses penggajian. (Nugroho Widajajanto, 2001:4)

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian adalah kumpulan kegiatan – kegiatan dari organisasi yang bertanggungjawab untuk menyediakan informasi keuangan dan informasi yang didapatkan dari transaksi data untuk tujuan pelaporan internal kepada manajer untuk digunakan dalam pengendalian dan perencanaan penggajian serta pelaporan eksternal kepada pemegang saham, pemerintah dan pihak – pihak luar lainnya.

Sedangkan Romney & Stenbart (2016:546), berpendapat :

Sistem Informasi akuntansi penggajian adalah serangkaian dari satu atau lebih komponen yang saling berelasi dan berinteraksi seperti data yang terkait dengan persensi hadir, dasar penggajian, peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan dan lain – lain yang relevan dengan tenaga kerja manusia yang akan digunakan untuk kepentingan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan, yang terdiri dari pelaku, serangkaian prosedur, dan teknologi informasi.

Dari definisi diatas tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu sistem informasi akuntansi penggajian adalah sumber, seperti manusia dan peralatan yang didesain untuk

mengubah data menjadi informasi penggajian yang mempunyai akibat finansial bagi perusahaan yang menjadi dasar bagi pimpinan untuk mengambil keputusan dalam merencanakan dan mengendalikan perusahaan guna mencapai tujuannya.

## **2) Tujuan Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian**

Tujuan perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian secara umum adalah :

- a. Menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha baru khususnya untuk Sistem Akuntansi Penggajian.
- b. Memperbaiki informasi penggajian, yang dihasilkan oleh sistem yang ada.
- c. Memperbaiki tingkat keandalan informasi akuntansi penggajian dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan perusahaan.
- d. Mengurangi biaya klerikal dalam menyelenggarakan catatan akuntansi

## **3) Unsur – unsur Sistem Informasi Akuntansi Penggajian**

Pedoman sistem informasi akuntansi penggajian menjadi pedoman bagi petugas tata usaha (clerical operation) dalam melaksanakan aktivitas, terdiri dari ruang lingkup sistem informasi akuntansi penggajian dan berbagai prosedur yang juga merupakan unsur – unsur sistem informasi akuntansi penggajian. Seperti yang dikemukakan oleh (Wilkinson, 1995:4) terdapat

beberapa unsur sistem informasi akuntansi penggajian diantara lain :

- a. Sumber daya manusia dan alat
- b. Data ( catatan – catatan dan formulir – formulir)
- c. Informasi

Unsur – unsur sistem informasi akuntansi penggajian pada dasarnya mencakup segala sesuatu yang dapat dijadikan pedoman bagi petugas akuntansi didalam melaksanakan tugas – tugasnya.

## 6) Outsourcing

### a) Definisi Outsourcing

Berikut ini adalah definisi outsourcing menurut beberapa ahli:

Doni Junian , (2010:143) karyawan outsourcing adalah karyawan kontrak yang disediakan dari perusahaan jasa outsourcing untuk membantu pekerjaan – pekerjaan khusus yang tak berhubungan dengan pekerjaan inti.

Sehat Damanik, (2010:2) outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing).

Outsourcing dalam dunia kerja dapat diartikan sebagai penyerahan atau pengalihan pekerjaan kepada pihak lain yang telah melakukan kerja sama (kesepakatan) dengan perusahaan untuk mengerjakan hal – hal yang sifatnya non core (bukan inti) atau penunjang.

### b) Bentuk – bentuk Outsourcing

Dalam kegiatan outsourcing ada beberapa bentuk atau bidang pekerjaan yang biasanya dilakukan melalui outsourcing.

Sehat Damanik, (2010:19) yang mengacu pada Undang – undang, No.13 tahun 2003 bentuk atau bidang outsourcing antara lain yaitu :

- a. Bidang Logistic
- b. Bidang Pembukuan Perusahaan
- c. Bidang Manufaktur
- d. Bidang Pemeliharaan (Helpdesk)
- e. Bidang Sumber Daya Manusia

## 7) Pengendalian Intern Sistem Informasi

### Akuntansi Penggajian

Romney dan Steinbart, (2016:226-227) mendefinisikan pengendalian intern sebagai sebuah proses yang menyebar ke seluruh aktivitas pengoperasian perusahaan dan merupakan bagian integral dari aktivitas manajemen.

Pengendalian intern dipisahkan menjadi dua kategori:

1. Pengendalian Umum, memastikan lingkungan pengendalian sebuah organisasi stabil dan dikelola dengan baik. Contohnya keamanan, infrastruktur TI, pengembangan dan pemeliharaan.
2. Pengendalian aplikasi, mencegah, mendeteksi, dan mengoreksi kesalahan transaksi serta penipuan di dalam aplikasi. Pengendalian ini fokus terhadap ketepatan, kelengkapan, validitas, serta

otorisasi data yang didapat, dimasukkan, diproses, disimpan, ditransmisikan ke sistem lain, dan dilaporkan.

Struktur pengendalian intern adalah kebijakan dan prosedur untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai. (Bodnar and Hopwood)

(The American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) pengendalian intern adalah rencana organisasi dan semua ukuran dan metode terkoordinasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan untuk melindungi aktiva, menjaga keakurasian dan keterpercayaan data akuntansi, meningkatkan efisiensi dan meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen.

Dari definisi diatas, pengendalian intern dalam suatu perusahaan penting untuk mencapai tujuan perusahaan dari kegiatan yang merugikan perusahaan seperti kecurangan dan penyelewengan.

Fungsi sistem informasi akuntansi (SIA) dalam siklus Penggajian (Romney dan Steinbart, 2016:249) adalah menyediakan pengendalian yang memadai agar dapat memastikan terpenuhinya tujuan berikut ini:

- a. Transaksi Penggajian harus dicatat dalam periode akuntansi yang sesuai
- b. Semua transaksi penggajian dicatat secara akurat
- c. Semua transaksi penggajian yang valid dan diotorisasi
- d. Semua transaksi penggajian diotorisasi dengan benar

- e. Semua transaksi penggajian yang dicatat valid
- f. Peraturan pemerintah terkait yang berhubungan dengan pengiriman pajak dan pengisian laporan penggajian / SDM telah terpenuhi
- g. Asset dijaga dari kehilangan ataupun pencurian
- h. Aktivitas siklus penggajian dilakukan dengan benar (Romney dan Steinbart, 2016:550) ancaman dalam siklus penggajian :

1. Permasalahan umum di siklus penggajian, seperti data induk yang tidak akurat, pengungkapan yang tidak diotorisasi atas informasi sensitif, hilang atau rusaknya data, pelanggaran hukum – hukum ketenagakerjaan.
2. Memperbarui data induk penggajian, seperti perubahan yang tidak terotorisasi terhadap data induk penggajian, pembaruan yang tidak akurat atas data induk penggajian.
3. Memvalidasi data dan waktu kehadiran, misalnya data waktu dan kehadiran yang tidak akurat.
4. Menyiapkan penggajian, misalnya kesalahan – kesalahan dalam memproses penggajian.
5. Mengeluarkan penggajian, seperti pencurian atau distribusi yang curang atas slip gaji.
6. Membayar pajak gaji dan pengurangan lain – lain, seperti kegagalan untuk melakukan pembayaran

yang diminta, pembayaran yang tidak tepat waktu, dan pembayaran yang tidak tepat.

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif deskriptif menurut (Sugiyono, 2015) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme yang biasanya digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif yang alamiah dengan peneliti berperan sebagai instrument dan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan perilaku yang diamati. Sedangkan ruang lingkup yang diteliti meliputi Pengendalian Intern Sistem Informasi Penggajian pada PT. Adi Citra Sakti Semarang.

#### 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu PT. Adi Citra Sakti, yang berlokasi di Jl.Abdurahman Saleh No.28 Semarang. Waktu Penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2017 sampai dengan bulan Januari 2018.

#### 3.3. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data dengan beberapa metode, diantaranya :

1. Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara langsung ke PT. Adi Citra

Sakti Semarang dengan pihak yang terkait.

Sumber data diperoleh dari :

- a. Informan, yaitu pelaksana teknis bagian keuangan
  - b. Narasumber, yaitu orang yang memberi (mengetahui secara jelas atau menjadi sumber) informasi.
2. Dokumentasi  
Mengambil data yang diperoleh dari dokumen – dokumen di PT. Adi Citra Sakti. Meliputi catatan dan pengendalian internal sistem informasi akuntansi penggajian.
  3. Studi Kepustakaan, yaitu dengan menelaah bahan – bahan pustaka seperti buku – buku yang memuat teori – teori, karya ilmiah dan bahan lain yang relevan dengan penelitian.

#### 3.4. Teknik Analisis

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit – unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan (Sugiyono, 2008). Komponen dalam analisis data menurut (Sugiyono, 2008) yaitu :

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari laporan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti

- merangkum, memilih hal – hal pokok, memfokuskan pada hal – hal penting, dicari tema dan polanya.
2. Penyajian Data  
Penyajian data penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya.
  3. Penyimpulan Data  
Kesimpulan awal dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti – bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.
- Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :
1. Proses Bisnis  
Sebuah rantai aktivitas berulang yang berhubungan secara logis yang menggunakan sumber daya manusia perusahaan untuk mengubah sebuah objek dengan tujuan untuk mencapai hasil yang ditentukan oleh pelanggan internal maupun eksternal untuk meningkatkan kinerja perusahaan.(Jaluanto.SPT, 2017)
  2. Pemisahan Tugas  
Kerangka pembagian tanggungjawab fungsional kepada unit – unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan – kegiatan pokok perusahaan. Pemisahan tugas digunakan untuk mengontrol aspek – aspek negatif perilaku manusia. Manusia melakukan kesalahan (kekeliruan, kelalaian, error) dan terkadang melakukan fraud (kecurangan dan penyalahgunaan). Pemisahan tugas juga membantu menghindari dan mendeteksi perbuatan tersebut.(Jaluanto.SPT,201)
  3. Supervisi  
Perusahaan menggunakan supervisi untuk memperkerjakan seseorang yang kompeten dan dapat dipercaya. Tugas dari supervisi adalah mengatur dan mengontrol dari setiap kegiatan yang berkaitan dengan proses bisnis perusahaan atau organisasi. (Hall, 2009)
  4. Catatan Akuntansi atau Prosedur Akuntansi  
Perusahaan membutuhkan pencatatan akuntansi untuk mencatat dengan rinci segala transaksi keuangan yang dilakukan perusahaan yang dapat mempengaruhi aktiva dan passiva pada necara dan beban serta pendapatan pada laporan laba rugi, hal ini dibutuhkan perusahaan untuk mengetahui kinerja dan posisi keuangan perusahaan. (Jaluanto.SPT, 2017)
  5. Verifikasi Independen  
Verifikasi Independen terhadap sistem informasi akuntansi dilakukan untuk meningkatkan dan memverifikasi kebenaran dan kelengkapan dari prosedur yang dilaksanakan

oleh orang lain dalam system. (Hall, 2009)

#### **4. Hasil dan Pembahasan**

Jumlah karyawan tetap dan karyawan outsourcing PT. Adi Citra Sakti Semarang sampai akhir periode pelaporan ada 75 orang, terdiri dari 20 karyawan tetap dan 55 karyawan outsourcing. Disetiap tahun jumlah karyawan cenderung stabil.

##### **4.1. Hasil Penelitian**

Penelitian ini menghasilkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian untuk outsourcing pada PT. Adi Citra Sakti Semarang, pada Gambar 2 dan 3; ini masih terdapat beberapa kendala seperti otorisasi dokumen dan prosedur pencatatan yang cukup efektif pada proses pencatatan dan penggajian yang masih menggunakan aplikasi sederhana, praktik yang kurang sehat seperti penetapan gaji untuk karyawan outsourcing tidak sesuai dengan prestasi kerja para pegawai yang dicapai, serta sistem informasi akuntansi penggajian outsourcing yang perlu diperhatikan seperti pembayaran gaji karyawan outsourcing yang dibayarkan terlebih dahulu oleh PT. Adi Citra Sakti sesuai periode penggajian disetiap akhir bulan, kemudian akan ditagihkan ke pengguna jasa (pihak kedua) untuk pembayaran gaji karyawan outsourcing tersebut, Gambar 4.

##### **4.2. Pembahasan**

Melalui Teknik Analisis triangulasi yaitu dengan

memberikan pertanyaan yang sama kepada 3 narasumber yang berbeda dan 5 langkah analisis sistem informasi Akuntansi. Penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal pada PT. Adi Citra Sakti Semarang, Gambar 5, dilaksanakan dengan memperhatikan unsur – unsur pengendalian internalnya seperti pembagian tugas sudah sesuai wewenang masing – masing, karyawan yang berkompeten pada bidangnya, namun pada otorisasi dan prosedur penggajian serta praktik yang sehat belum diterapkan sebagaimana mestinya dan pada PT. Adi Citra Sakti menerapkan lima pokok sistem informasi akuntansi seperti proses bisnis, pemisahan tugas, supervisi, prosedur penggajian, dan verifikasi independent. Pada prosedur penggajian terdapat penggajian yang tidak sesuai dengan prestasi kerja para karyawan yang dicapai Sistem pengendalian intern penggajian menunjukan cukup efektif karena dilaksanakan pemisahan tugas dan tanggung jawab dalam struktur organisasi, sistem otorisasi dan pencatatan yang baik Sulung Yogy Hardhanto (2015). pengendalian intern pada sistem penggajian sudah efektif terlihat dari adanya pelaksanaan dari kebijakan – kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk mengontrol pencatatan presensi. Bani Zamzami (2012), dalam menentukan unsur – unsur pengendalian intern belum sepenuhnya diterapkan, terlihat dari belum jelas pemisahan tugas dan tanggung jawab masing – masing sehingga menyebabkan praktik yang tidak sehat dalam

pelaksanaan tugas. Abdi Putra (2015) menemukan unsure – unsure pengendalian intern diterapkan pada perusahaan. Elizabeth Tiur Manurung (2015).

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya mengenai Penerapan Pengendalian Intern Sistem Informasi Akuntansi Penggajian untuk Outsourcing pada PT. Adi Citra Sakti Semarang, maka dapat ditarik kesimpulannya:

1. Penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal pada PT. Adi Citra Sakti Semarang dilaksanakan dengan memperhatikan unsur – unsur pengendalian internalnya seperti pembagian tugas sudah sesuai wewenang masing – masing, karyawan yang berkompeten pada bidangnya, namun pada otorisasi dan prosedur penggajian serta praktik yang sehat belum diterapkan sebagaimana mestinya dan pada PT. Adi Citra Sakti menerapkan lima pokok sistem informasi akuntansi seperti proses bisnis, pemisahan tugas, supervisi, prosedur penggajian, dan verifikasi independent.
2. Terdapat penggajian yang tidak sesuai dengan prestasi kerja para karyawan yang dicapai. Seperti belum adanya kebijakan yang tegas untuk presensi karyawan outsourcing serta tidak adanya hukuman atau sanksi kepada pegawai yang tidak mencapai kuota ticketing.

3. PT. Adi Citra Sakti memiliki keunggulan dalam sistem pembayaran gaji outsourcingnya karena gaji karyawan dibayarkan terlebih dahulu oleh PT. Adi Citra Sakti sesuai dengan periodenya dan tepat waktu setiap akhir bulan, meskipun besarnya beban gaji yang dikeluarkan baru akan terganti kemudian. Hal ini termasuk sistem informasi akuntansi penggajian yang perlu diperhatikan oleh PT. Adi Citra Sakti Semarang.

Proses sistem informasi akuntansi penggajian, PT. Adi Citra Sakti menggunakan sistem aplikasi sederhana yang cukup efektif dan efisien, walaupun belum terjamin akurasi datanya.

## 6. Saran

1. Perusahaan disarankan agar membentuk suatu bagian baru yaitu sistem pengendalian intern dengan tenaga – tenaga sumber daya manusia (SDM) yang sudah terlatih. Hal ini diharapkan kendala – kendala tersebut diatas dapat diatasi dengan baik, sehingga karyawan outsourcing dapat bekerja dengan tenang atau lebih baik.
2. PT. Adi Citra Sakti Semarang memerlukan perencanaan – perencanaan keuangan yang akurat dan efektif agar perusahaan tidak mengalami defisit anggaran mengingat gaji dibayarkan terlebih dahulu oleh perusahaan baru ditagihkan ke pihak kedua (pengguna jasa) kemudian.

3. Perusahaan harus memberikan peringatan yang lebih tegas untuk menunjang kinerja karyawan dalam hal presensi dan kuota ticketing, agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja dan pemberian reward kepada karyawan yang menyelesaikan atau mengerjakan kuota ticketing melampaui target yang telah ditentukan.
4. Penggunaan sistem informasi akuntansi yang sederhana dalam perhitungan dan input gaji di PT. Adi Citra Sakti sudah baik, namun untuk ke depannya diharapkan PT. Adi Citra Sakti Semarang dapat menggunakan aplikasi untuk sistem informasi akuntansi penggajiannya yang dapat melakukan pengisian presensi, daftar rekap presensi, perhitungan gaji, penjurnalan biaya gaji secara terkomputerisasi dan otomatis, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dan kecurangan dalam penggajian
5. Penelitian yang akan datang diharapkan agar menambah unsur kebijakan perusahaan, budaya organisasi, dan siklus hidup sistem informasi akuntansi.

## Daftar Pustaka

- Abdi Putra (2015). *Analisis Sistem dan Pengendalian Intern Pembayaran Gajian Upah Karyawan pada PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Malinau*, Jurnal Administrasi Bisnis, volume 1 Februari 2015.
- Abdul, Halim. (1995), *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta : BPFE.
- Astika Lala. (2012). *Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan pada Bank BTN di Surabaya*.
- Ahmad Busyairi (2016). *Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan pada PT. BPR Segara Anak Kencana Aikmel*, Maqosid, volume 6 November 2017
- Alexander Siahaan (2015). *Evaluasi Sistem Akuntansi Penggajian*, repository.usd.ac.id, 23 November 2017.
- Astika Lala Winanda, (2012). “*Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan pada Bank BTN di Surabaya*”, Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Bani Zamzami (2012). *Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Intern pada Sistem Penggajian*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Universitas Gunadarma, 5 Juli 2012
- Baridwan. Z. (2000). *Intermediate Accounting*. Edisi ketujuh. Yogyakarta : BPFE.
- Baridwan, Zaki. (2002). *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 2. Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Bodnar, G. H & Hopwood, W.S. 1993, *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta : Andi.
- Bodnar, George H, dan William S. Hopwood. (2001). *Accounting information system*. New Jersey : Prentice- Hall Inc.
- Boynton, W.C., R. N Johnson, dan W. G Kell. (2003). *Modern Auditing*. Edisi Terjemahan Ketujuh. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Christina Budi Astuti (2002). *Analisis Pengendalian Intern terhadap Sistem Akuntansi Penggajian Studi Kasus pada PT. Telkom Divisi Regional II Jakarta*, repository.usd.ac.id diunduh 24 November 2017
- COSO, (2013), *Internal Control – Integrated Framework : Executive Summary*, Durham, North Carolina, May 2013.
- Dan M. Guy, C. Wayne Alderman, Alan J. Winters. (2002), *Auditing*, Jilid I, Jakarta : Erlangga.
- Damanik, Sehat. (2006). *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang– Undang Nomor 11 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta : DSS Publishing.

- Elizabeth Tiur Manurung dan Fidelis Apriani (2012). *Evaluasi Pengendalian Intern pada Siklus Penggajian dan Kepegawaian untuk menentukan risiko fraud*. Jurnal Katolik Parahyangan, volume 12, Nomor 2, Agustus 2012
- Hall, James A, (2009). *Accounting Information System*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hartadi, Bambang, (1986), *Sistem Pengendalian Intern Dalam Hubungan Dengan Pendahuluan*, Edisi 1, BPFE, Yogyakarta.
- Hartadi, Bambang, (1999), *Sistem Pengendalian Dalam Hubungan dengan Manajemen dan Audit*, Edisiketiga, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- I Komang Juni Indrawan (2017). *Analisis Sistem Pengendalian Intern pada Penggajian Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Utara*, Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha, Volume 8, Nomor 2, 2017
- Jaluanto. SPT (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*
- Krismiaji. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UPP - STIM YKPN. (20 November 2017)
- Listya Ike Purnomo (2014). *Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Intern pada Sistem Akuntansi Penggajian Outsourcing*, Jurnal Ilmiah Akuntansi Volume 2, Nomor 3, Juli 2014
- Maleong, L.J. (2011). *Pengertian Metode Penelitian Kualitatif*,
- Maria Marisa Marau. dkk, (2016). *Evaluasi Pengendalian Intern pada Siklus Penggajian PT. Anekaloka Indotuna di Bitung*. Jurnal Sam Ratulangi, Januari 2016
- Mauliza Febria, (2009). *Peranan Sistem Akuntansi Dalam Mendukung Pengendalian Intern Atas Gaji dan Upah Pada PT. Monopoli Raya*, Skripsi Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan
- Mulyadi. (2002). *Auditing Buku 1*, Edisi Keenam. Jakarta :SalembaEmpat.
- Mulyadi (2008). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba empat.
- Mulyadi. 2009. *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi*, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Niswonger, Warren Reeve Fess, (2000), *Prinsip - prinsip Akuntansi*, Jakarta: Erlangga, Jilid 2, Edisi 19.
- Novia Damayanti (2015). *Evaluasi Efektivitas Pengendalian Intern atas Sistem Penggajian dan Pengupahan*. Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 3 No 1, Maret 2015
- Nugroho Widjajanto, (2001). *Sistem Informasi Akuntansi*, Erlangga, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti.
- Nurachmad, Much. (2009). *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawaidan Perusahaan*. Jakarta: Visimedia.
- Panggabean, Mutiara S, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Paradiredja Kanakan & Mulyadi. (2002). *Auditing* . Edisi ke-6. Salemba Empat.Jakarta.
- Putri Damayanti C (2016). *Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pembayaran Gaji dan Upah untuk meningkatkan Pengendalian Intern*. Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 39 No 1, Oktober 2016
- Romney & Steinbart. “*Accounting Information System*”.(2016) 13<sup>th</sup>Edion. New Jersey: Prentice, Inc. Diterjemahkanoleh Kikin Sakinah & Novita Puspasari. 2015. Dalam Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiara, Elmira. (2012), *Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Akuntansi*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, Jakarta.
- Sinain, Sifra Green. (2013). *Analisis Efektifitas Pengendalian Manajemen Penggajian PT PLN (Persero) Rayon Tomohon*, Jurnal EMBA Vol. 1 No.3, September 2013.
- Stephen, A, Moscovedan Mark, G, Simkin (1981) .*Accounting*

*Information System : Concepts and Practise*, John Willey and Son.

Stephen, A, Moscovedan Mark, G, Simkin. (1981) *Accounting Information System: Concepts and Practise*, John Willey and Son..

Sugiyono (2008). *Komponen Analisis Data*, <http://digilib.ump.ac.id> (15 November 2017)

Sugiyono (2008). *Pengertian Analisis Data* <http://digilib.ump.ac.id> (15 November 2017)

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Manajemen*, ALFABETA, cv. Bandung

Sulung Yogy Hardhanto (2015). *Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan pada PT. BPR Prima Dana*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisien, Volume 15 Nomor 5, Maret 2015.

Vrita Tri Juniati (2013). *Analisis Pengendalian Internal Terhadap Sistem Penggajian pada PT.*

*Nawakara*, Jurnal Universitas Binus, Februari 2013.

Wing Wahyu Winarno, *Sistem Informasi Akuntansi*, 1994, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Erlangga : Jakarta

Wilkinson, Joseph W. 1995. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi kesatu. Alih Bahasa

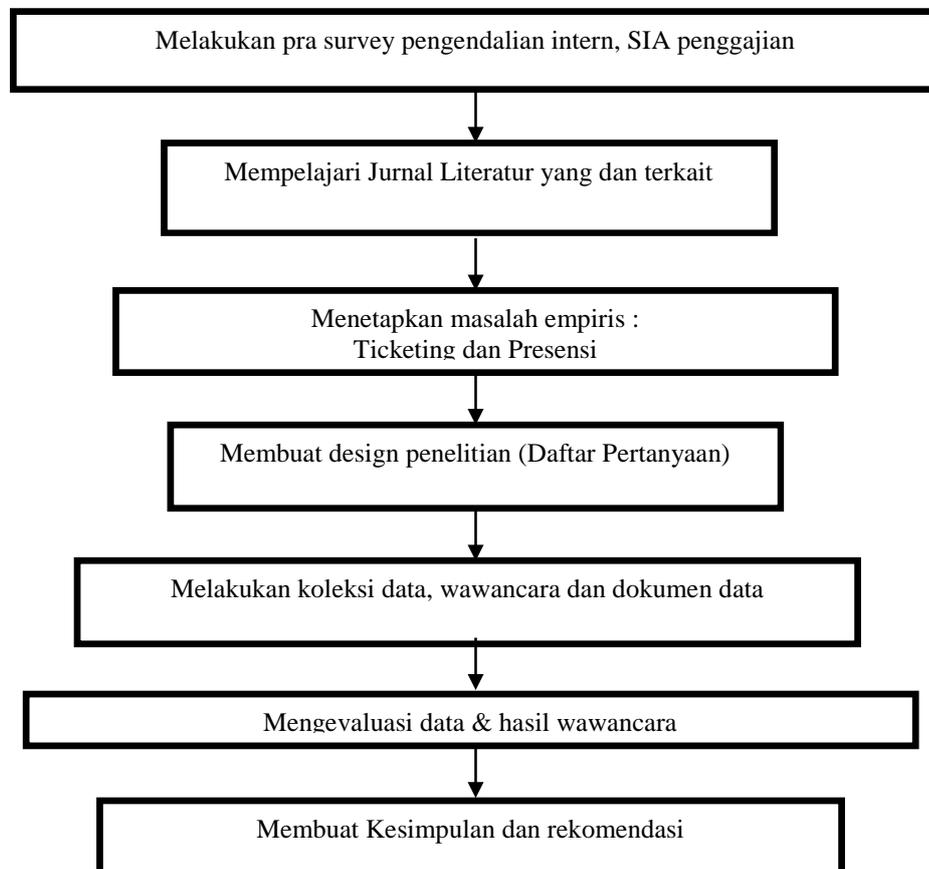
Marianus Sinaga dan Herman Wibowo. Erlangga : Jakarta

Wing Wahyu Winarno, (2006), *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisike-dua, Penerbit UPP STIM YKPN, Yogyakarta. (22 November 2017)

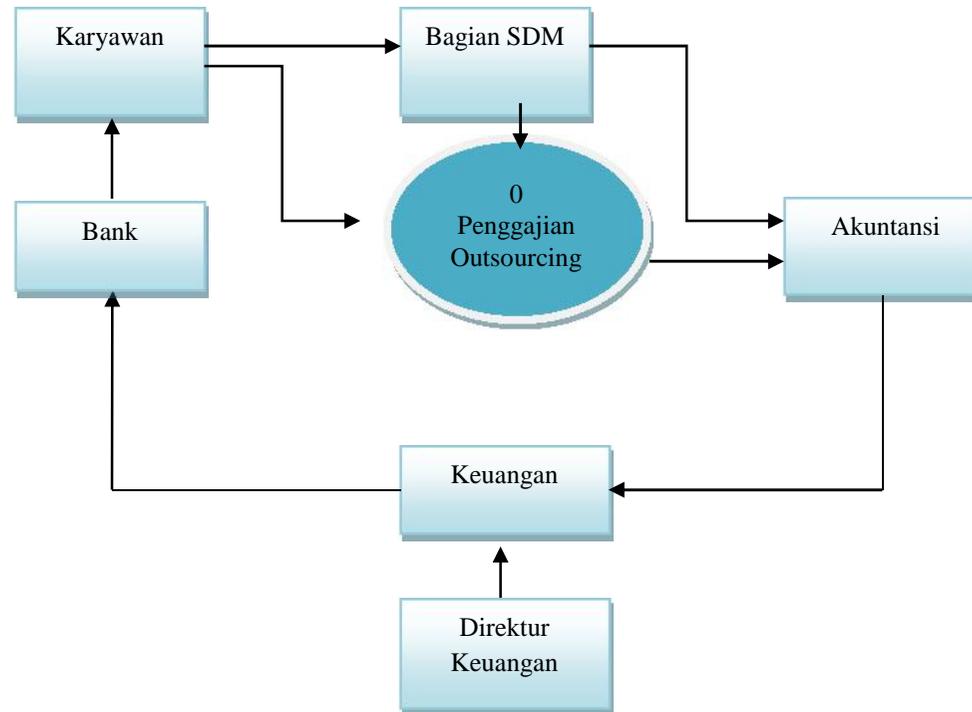
Yogi Citra Nugraha (2010). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I. Skripsi. Sumut.

## Lampiran

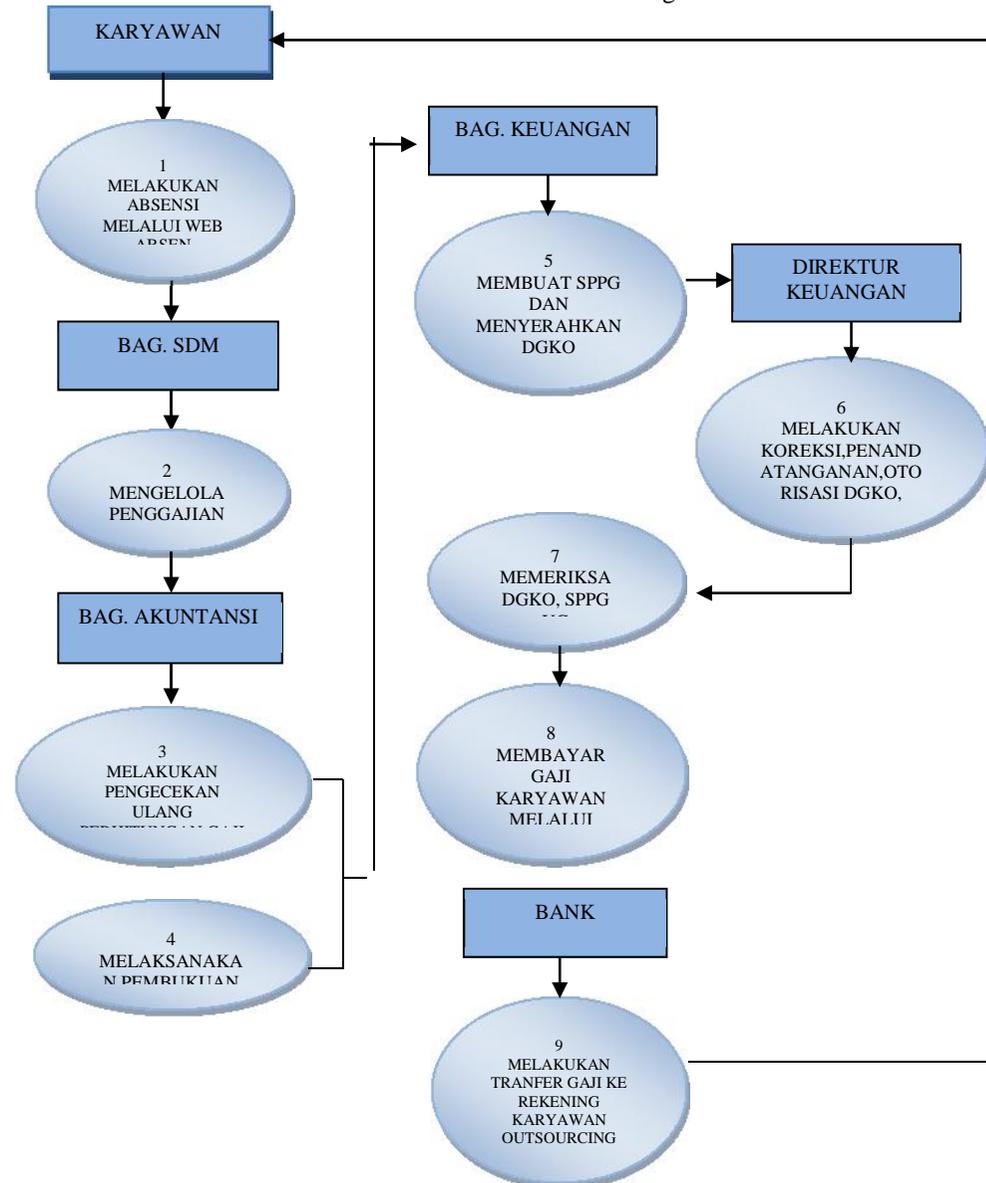
Gambar 1. Formulasi Permasalahan Kasus



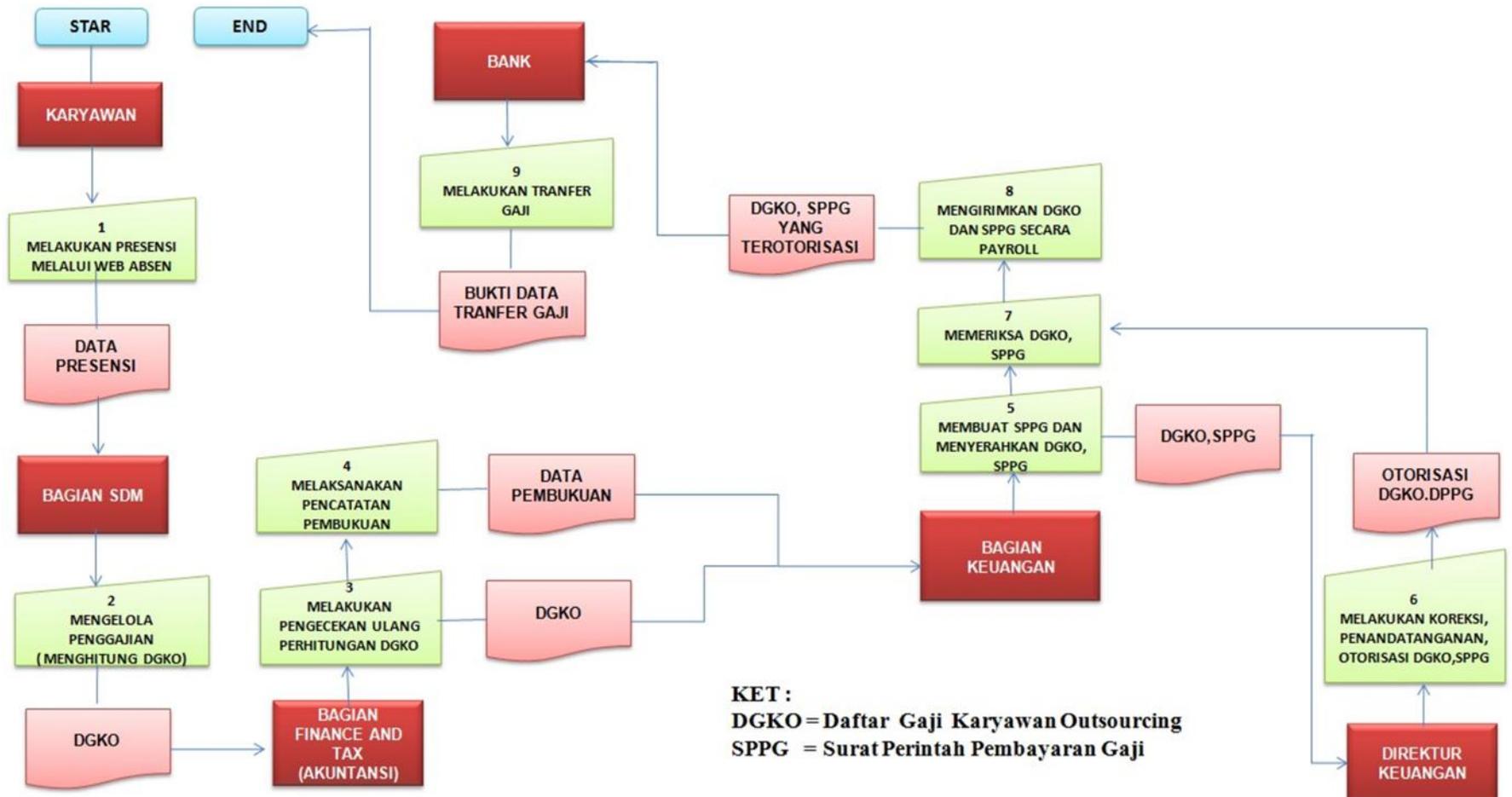
Gambar 2. Diagram Konteks  
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Outsourcing  
PT. Adi Citra Semarang



Gambar 3. Diagram Arus Data Level 1  
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Outsourcing  
PT. Adi Citra Semarang



Gambar 4. Diagram Alir Dokumen  
 Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Outsourcing  
 PT. Adi Citra Semarang



Gambar 5 Penerapan Pengendalian Intern  
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Outsourcing  
PT. Adi Citra Semarang

