

# **EVALUASI SISTEM DAN PROSEDUR PENGGAJIAN PADA PT RAJA BESI SEMARANG**

**Mia Suryaningsih**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Dian Nuswantoro Semarang  
Mia.surya91@gmail.com

## **ABSTRACT**

*The systems and procedures of payroll is one element that could improve effectiveness and efficiency of company. Because it involves the welfare of human resources and also affect the continuity of the company, indirectly. Salaries and wages of the employees is one of the form of expenditure that need to be considered for the company. Considering the number of company's load which used as the cost of salaries and wages, the internal controls over payroll and wage cycles is crucial to be implemented in any company. Company needs to use a system that covers the procedures for authorization and approval of the proper payroll so that the company and stakeholders did not suffer losses.*

*The objectives of this research is to understand the payroll system, payroll procedures and evaluating systems used in PT. Raja Besi Semarang and compared them with existing theories. To find out the the evaluation system, payroll procedures and remuneration, the author collected data by conducting research at PT. Raja Besi Semarang. The method used was a descriptive qualitative by comparing current practices in companies with existing theories.*

*Research results obtained by the authors is PT. Raja Besi Semarang has implemented payroll accounting information systems using DOS-based system with two different systems, namely daily wage systems which is paid weekly, and monthly wage which is paid in the end of each month. Due to the company employed employees in very large quantities to the provided then with feedback or compensation of their service in wage and salary that the company has to have an effective accounting system.*

*Keywords: evaluation of systems and procedures, payroll systems, control activities*

## PENDAHULUAN

Gaji merupakan kontra prestasi yang diberikan pemberi kerja pada karyawan berkaitan dengan penggunaan tenaga manusia pada kegiatan perusahaan yang terjadi setiap minggu atau bulan dan selalu mempengaruhi kas perusahaan. Karena transaksi ini selalu mempengaruhi perusahaan, maka perlu adanya sistem akuntansi dengan pemisahan fungsi yang terkait. Sehingga dengan adanya sistem yang mengatur proses penggajian diharapkan dapat dihindari penyelewengan dan kecurangan yang akan merugikan perusahaan maupun karyawan (Lestari, 2009).

Pengendalian terhadap kas juga berlaku untuk penggajian. Pemberian gaji dan upah pada karyawan merupakan salah satu bentuk pengeluaran yang tidak sedikit bagi perusahaan. Mengingat banyaknya beban perusahaan yang digunakan sebagai biaya gaji dan upah, maka pengendalian internal atas siklus penggajian dan pengupahan sangatlah penting diterapkan bagi setiap perusahaan. Perusahaan perlu menggunakan suatu sistem yang mencakup prosedur otorisasi dan persetujuan penggajian yang tepat agar perusahaan dan pihak terkait tidak mengalami kerugian. Pengendalian intern sendiri meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang saling dikaitkan agar kekayaan organisasi dapat terjaga, untuk mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen (Mulyadi, 2008).

PT. Raja Besi memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak terutama bagian produksi, dalam sistem penggajian yang diterapkan di perusahaan masih berbasis *DOS* yang belum bisa saling terintegrasi dengan data yang lainnya sehingga menyulitkan untuk melakukan proses penggajian dengan cepat dan efektif.

Bagian penggajian masih melakukan pendataan ulang dengan mencatat dokumen-dokumen yang digunakan dalam sistem dan prosedur penggajian. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sistem penggajian yang baik untuk menghindari kesalahan dan kecurangan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap sistem penggajian sehingga pelaksanaan sistem penggajian menjadi lebih baik. Selain itu dengan adanya evaluasi maka dapat diketahui apakah pemisahan fungsi yang ada di PT. Raja Besi sudah berjalan dengan baik, efektif dan efisien serta sesuai dengan prosedur. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul :

**“Evaluasi Sistem Dan Prosedur Penggajian Pada PT. Raja Besi Semarang”.**

### **Rumusan masalah**

Untuk memudahkan pembahasan masalah dan pemahamannya, maka penulis merumuskan permasalahannya adalah Bagaimana sistem dan prosedur akuntansi penggajian yang diterapkan pada PT. RAJA BESI ? dan Bagaimanakah perbandingan antara sistem penggajian di perusahaan PT Raja besi dengan teori yang ada

### Batasan masalah

Agar pemmasalahan yang dibahas tidak menyimpang terlalu jauh, maka untuk menilai efektifitas evaluasi sistem/prosedur penggajian digunakan, teori Mulyadi untuk difokuskan pada lingkup evaluasi sistem dan penendalian prosedur penggajian.

### Tujuan penelitian

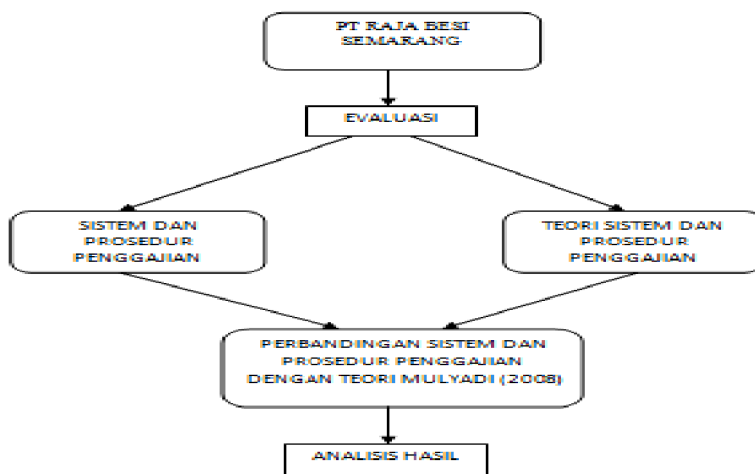
Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengevaluasi sistem dan prosedur penggajian yang digunakan di PT. Raja Besi serta membandingkan sistem penggajian yang diterapkan pada PT. Raja Besi dengan teori yang ada

### Manfaat penelitian

1. Bagi penulis  
Laporan analisis ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dan teori tentang sistem akuntansi khususnya sistem akuntansi dan prosedur penggajian dalam dunia kerja yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan, sehingga bagi penulis melatih berfikir secara sistematis dan menambah pengetahuan yang berhubungan dengan bidang akuntansi.
2. Bagi perusahaan  
Hasil analisis ini akan bermanfaat bagi PT. Raja Besi sebagai bahan acuan untuk pengambilan kebijakan berkaitan dengan sistem penggajian.
3. Bagi pembaca  
Menambah wawasan dan pengetahuan serta berguna untuk referensi penelitian sejenis.

### Kerangka pemikiran

Untuk membandingkan sistem dan prosedur yang diterapkan di perusahaan tersebut dengan teori yang menjadi acuan penulis. maka, kerangka pemikiran dapat di gambarkan dalam bentuk skema yaitu sebagai berikut:



## **Landasan Teori**

### **Sistem**

Kata sistem berasal dari bahasa Yunani yaitu “*systema*”, yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan “*system*”. Sistem mempunyai satu pengertian yaitu sekelompok komponen yang terdiri dari manusia dan atau bukan yang diorganisir dan diatur sedemikian rupa sehingga komponen tersebut dapat bertindak sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuan, sasaran bersama atau hasil akhir. Pengertian ini mengandung arti penting aspek pengaturan dan pengorganisasian komponen dari suatu sistem untuk mencapai sasaran bersama, karena bila tidak ada sinkronisasi dan koordinasi yang tepat, maka kegiatan masing-masing komponen, subsistem atau bidang dalam suatu organisasi akan kurang saling mendukung (Nugroho, 2008).

### **Prosedur**

Pengertian prosedur menurut Mulyadi (2008) adalah suatu urutan kegiatan klerikal yang biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang.

### **Sistem Akuntansi**

Menurut Jogiyanto (2005), sistem akuntansi merupakan proses pencatatan (*recording*), pengelompokan (*classifying*), perangkuman (*summarizing*), dan pelaporan (*reporting*) dari kegiatan transaksi perusahaan

### **Gaji dan Upah**

Pengertian gaji menurut Mulyadi (2008) adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager dan tidak berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Umumnya gaji dibayarkan tetap setiap bulan.

### **Jaringan prosedur yang membentuk Sistem**

Dalam menjalankan suatu sistem diperlukan adanya suatu prosedur yang baik agar sistem operasional tersebut dapat mendukung operasional perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pada sistem penggajian, prosedur yang baik menjamin ketepatan

### **Pengendalian Intern Penggajian**

Dalam sistem akuntansi penggajian terdapat beberapa unsur pengendalian intern yaitu : organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan, praktik yang sehat (Mulyadi, 2008).

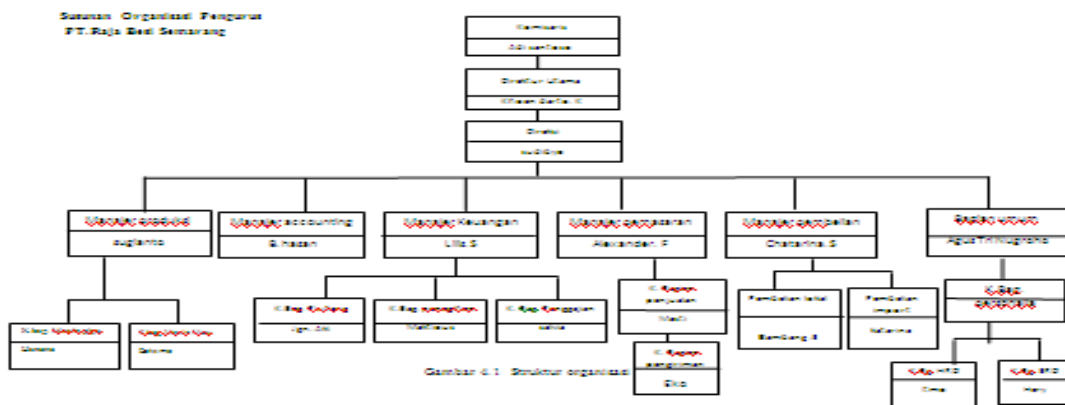
1. Organisasi.
2. Sistem otorisasi
3. Prosedur pencatatan
4. Praktik yang sehat.

## Metode penelitian

Dalam penulisan skripsi ini objek penelitian yang dipilih oleh penulis adalah PT Raja Besi Semarang yang beralamatkan di Jl Dr Setiabudi 117, Srandol Wetan, Kecamatan Banyumanik, Kota Semarang, dengan menggunakan metode deskriptif. Dimana penelitian ini hanya mengungkapkan dan mendiskripsikan fakta-fakta yang ditemui dilapangan. Untuk memperoleh data penulis menggunakan dua data yang digunakan yaitu jenis data dan sumber data : Jenis data ada dua yaitu kaulitatif dan kuantitatif. Data kualitatif ini berupa gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi. Data kuantitatif berupa informasi mengenai dokumen yang digunakan. Sedangkan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer didapat dengan meninjau langsung ke objek penelitian yaitu PT. Raja Besi Semarang. Untuk data sekunder penulis mengambil catatan dan dokumen. Metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi dan studi pustaka untuk mencari refrensi buku yang berhubungan dengan permasalahan. Alat analisis yang digunakan penulis yaitu membandingkan antara teori Mulyadi dengan praktek yang ada Hasil penelitian dan pembahasan dapat didokumentasikan kedalam tiga bentuk yaitu flowchart, DFD dan ERD.

## Pembahasan

### Struktur organisasi



Struktur organisasi PT. Raja Besi Semarang

## **Sistem Informasi Akuntansi Penggajian**

### **1. Prosedur Pencatatan Waktu Hadir**

Prosedur pencatatan waktu yang diterapkan oleh PT. Raja Besi Semarang, dilihat dari bagan alir sistem penggajian dan pengupahan karyawan menunjukkan bahwa perusahaan sudah menggunakan mesin untuk melakukan absensi dengan menggunakan scan barcode. Dalam hal ini yang bertugas untuk merekap data absensi adalah bagian personalia yang nantinya akan diserahkan ke bagian penggajian untuk pembuatan daftar gaji dan upah.

### **2. Prosedur Pembuatan Daftar Upah**

prosedure pembuatan daftar gaji yang diterapkan PT. Raja Besi Semarang adalah yang berfungsi sebagai pembuat daftar upah adalah bagian penggajian. Bagian penggajian membuat daftar gaji dan upah berdasarkan rekap absensi yang diterima dari personalia setiap harinya. Dalam pembuatan gaji dan upah itu sendiri dibagi menjadi dua bagian yaitu bulanan dan harian. Bagian pembuat daftar gaji bulanan berbeda dengan harian. Yang nantinya akan diserahkan ke bagian keuangan untuk diinputkan data tersebut. Akan tetapi bagian pembuat daftar gaji harian masih melakukan pembuatan daftar gaji bulanan yang berusia 18 tahun untuk karyawan tetap. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pembuatan Daftar Upah sudah terpisah namun sebagian masih belum terpisah dan khusus untuk harian memang tidak ada pemisahan antara pembuatan daftar gaji dan pembayaran gaji.

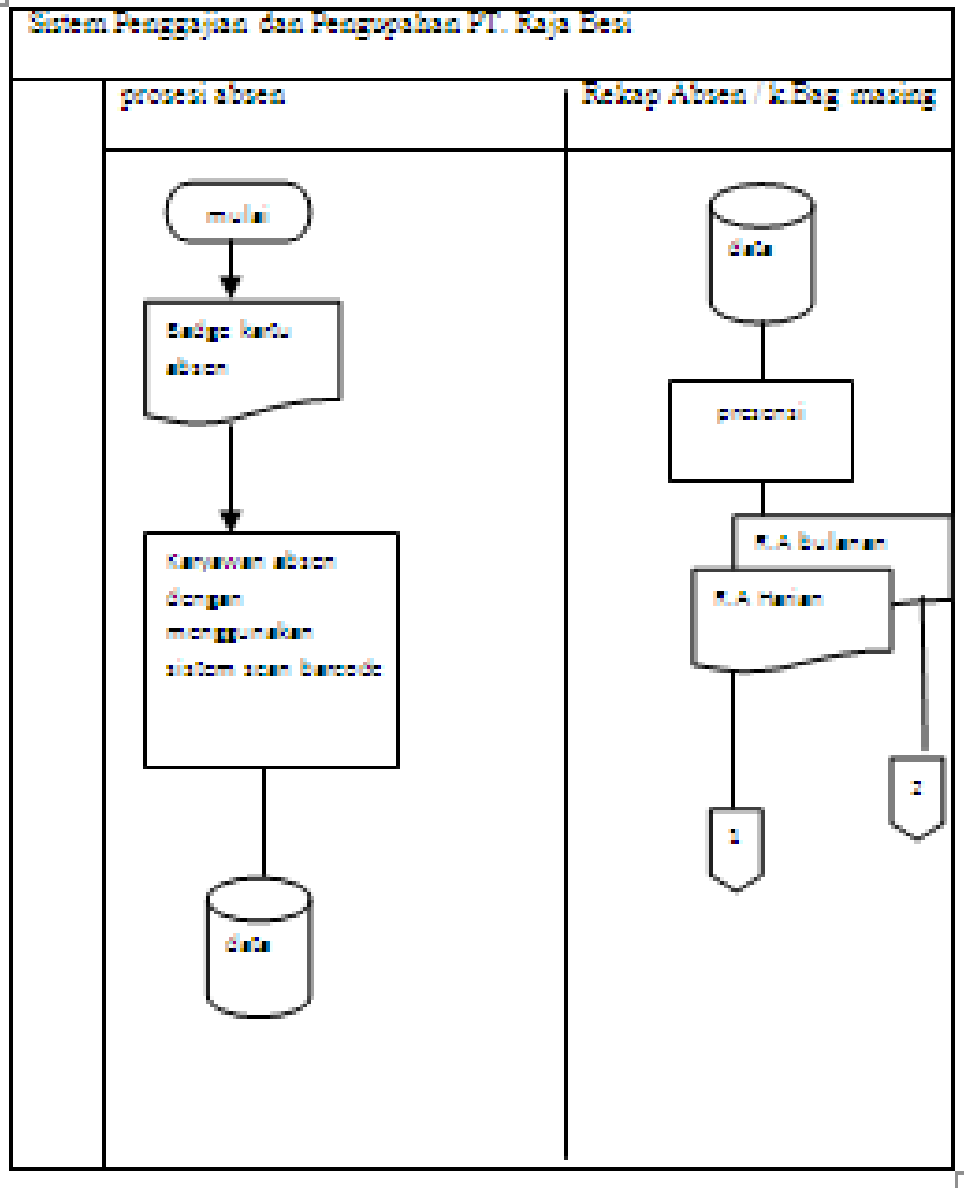
### **3. Prosedur Pembayaran Upah**

Prosedur Pembayaran Upah yang diterapkan oleh PT Raja Besi Semarang dilakukan oleh bagian penggajian. Setelah mendapatkan dokumen tentang pengupahan yang telah diotorisasi, bagian penggajian membuat Bukti Pengeluaran Kas (BPK). BPK tersebut dimintakan persetujuan dari Manajer Keuangan dan Direksi. Kemudian setelah mendapatkan otorisasi bagian penggajian baru dapat mengeluarkan uang untuk membayar gaji.

Bagian penggajian adalah posisi yang bertanggungjawab membayarkan upah melalui Tim Gaji atau kepala bagian masing-masing. Dalam prosedur pembayaran penggajian harian dilakukan langsung kepada bagian penggajian harian sedangkan untuk bulanan diberikan melalui kepala bagian masing-masing Tim regu atau adalah sekelompok orang yang dibentuk untuk membantu pendistribusian gaji sesuai dengan regu masing-masing karena jumlah karyawan PT. Raja Besi Semarang yang relatif banyak. Kemudian semua dokumen yang terkumpul didistribusikan ke bagian keuangan dan akuntansi. pemisahan tugas antara fungsi keuangan dan fungsi pencatatan di PT Raja Besi Semarang kurang efektif terutama bagian penggajian harian karena yang mencatat dan menghitung penggajian dilakukan oleh bagian penggajian harian dan ditambah lagi dengan perhiungan penggajian karyawan bulanan sebagian.

## Bagan alir dokumen sistem penggajian dan pengupahan PT. Raja Besi Semarang

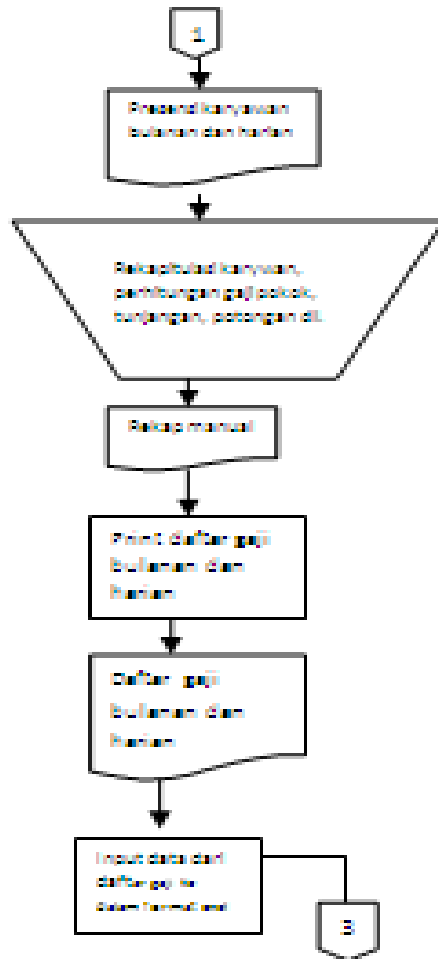
### 4.1.7 Bagan Alir Dokumen Sistem Penggajian dan Pengupahan PT. Raja Besi



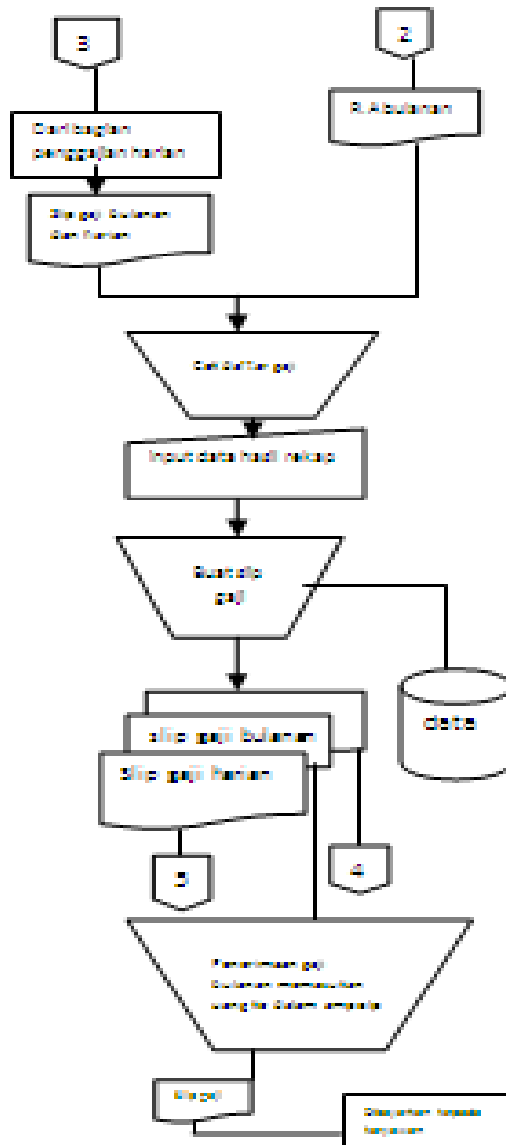
Gambar 4.2 Bagan Alir Dokumen Sistem Penggajian

Sistem Penggajian dan Pengupahan PT. Raja Besi

bagian penggajian harian



Bagian penggajian bulanan

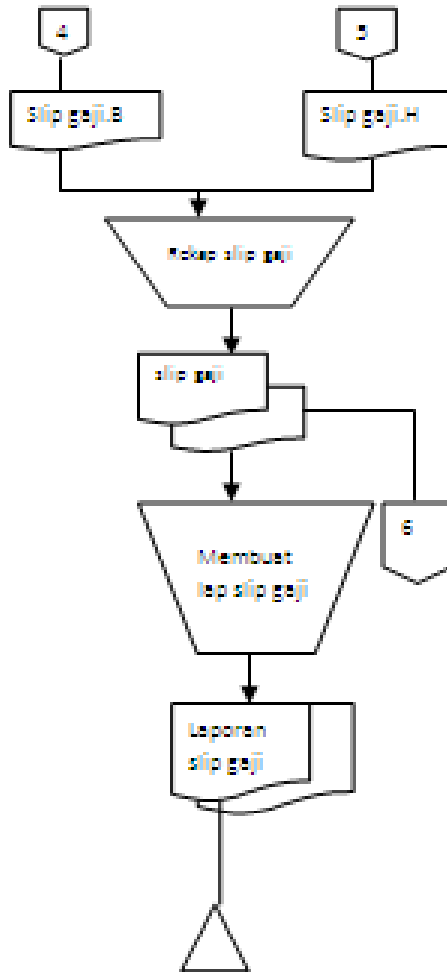
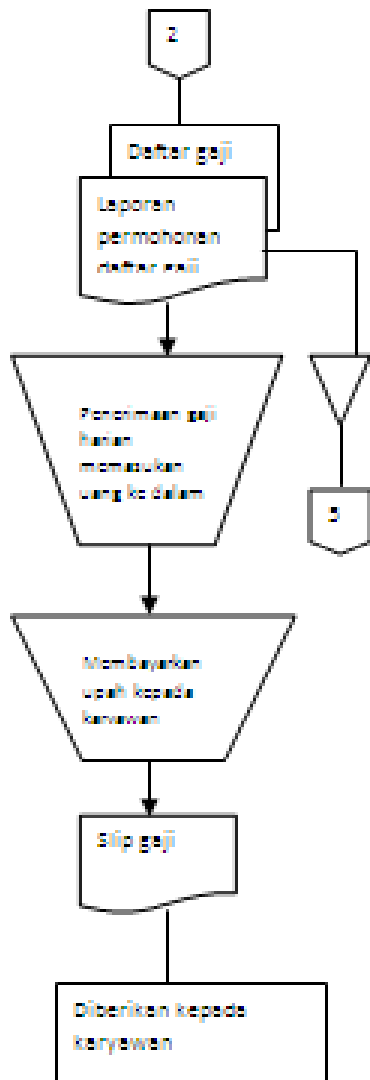


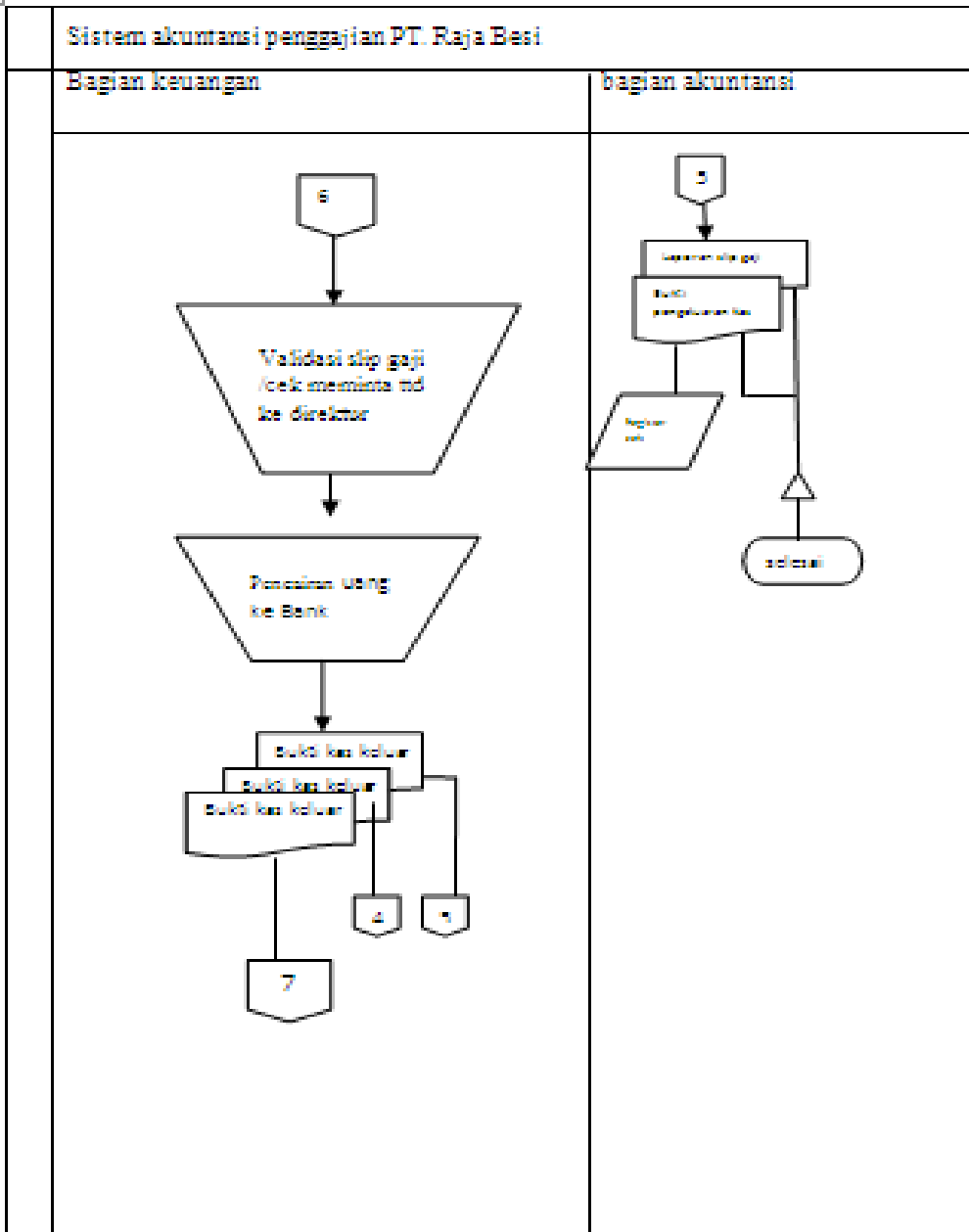


Lanjutan.....

bagian penggajian harian

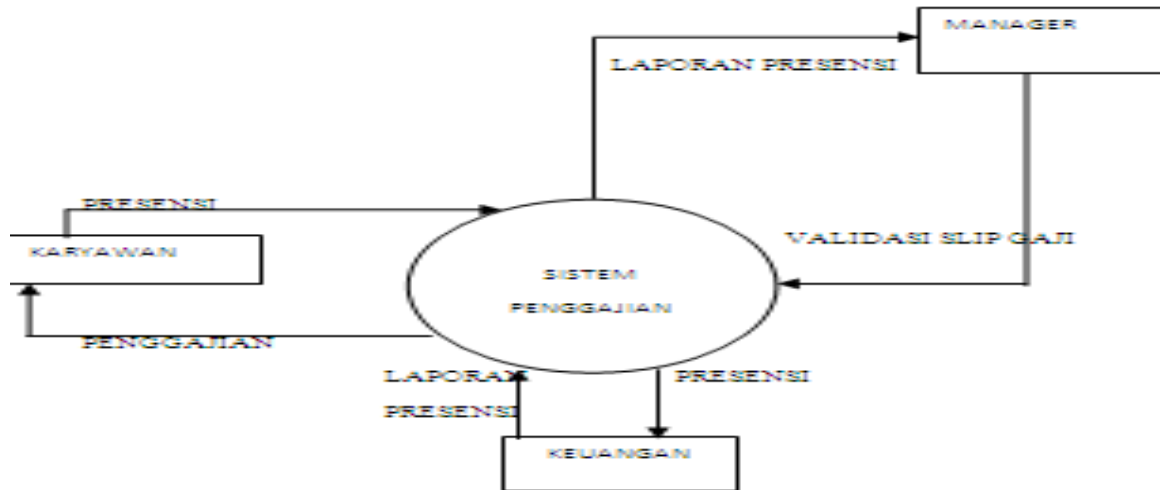
Bagian keuangan





### Diagram alur data ( data flow diagram) sistem penggajian

Bagan alir data atau data flow diagram adalah suatu model yang menggambarkan aliran data dan proses untuk mengolah data dalam suatu sistem yang memerankan bagian penting dalam perancangan sistem informasi yang kompleks dan pengembangan program komputer (Mulyadi, 2008).

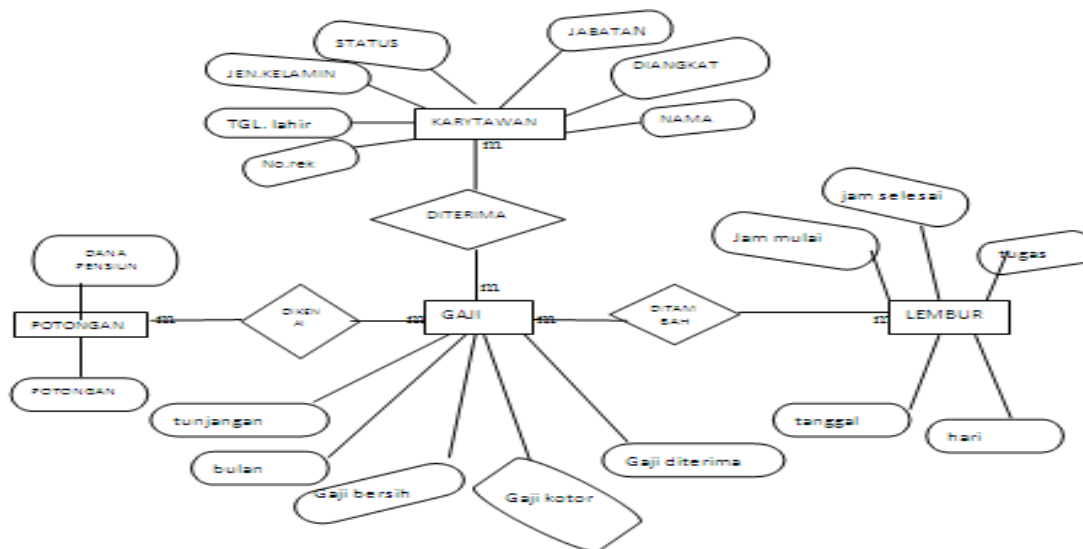


Gambar 4.3 Bagan Alir Dokumen Sistem Penggajian

### Diagram penghubung( entity relationship diagram ) pada PT. Raja Besi Semarang

Model basis data yang digunakan adalah basis data relasional, dimana setiap entitas saling memiliki hubungan dengan entitas lain. Entitas dan hubungan yang digambarkan dalam model ERD tersebut nantinya akan digunakan untuk merancang basis data sistem informasi akuntansi penggajian

#### 4.1.11 Bagan Diagram penghubung (entity relationship diagram) pada PT. Raja Besi Semarang

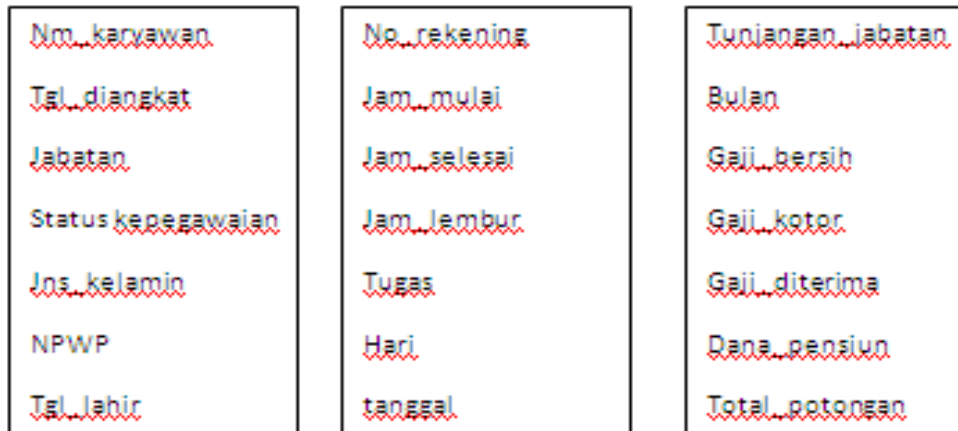


Gambar 4.4 Bagan Diagram penghubung (entity relationship diagram)

## Normalisasi data

Normalisasi data mencakup pemahaman tentang kebutuhan informasi pengguna dan peraturan bisnis organisasi. Normalisasi data merupakan proses yang meningkatkan desain basis data yang efektif dengan mengelompokkan atribut data ke dalam entitas yang sesuai dengan kondisi-kondisi tertentu.

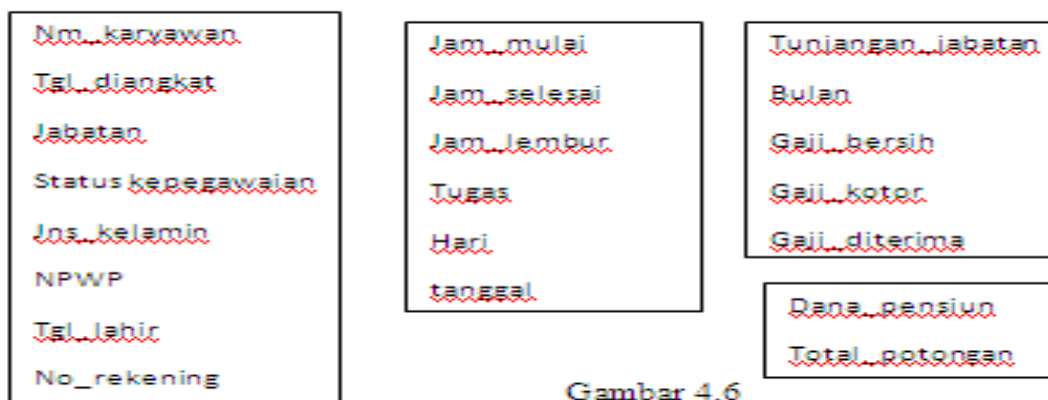
### 1. Bentuk Tidak Normal



Gambar 4.5

Bentuk Tidak Normal

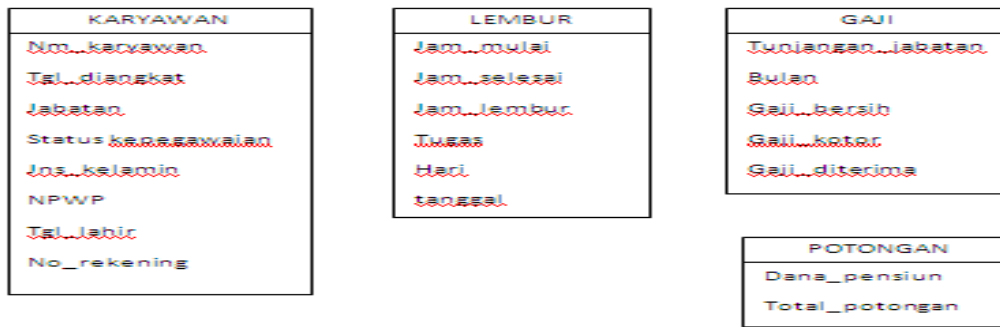
### 2. Bentuk Normal kesatu (1NF)



Gambar 4.6

Bentuk Normal kesatu (1NF)

### 3. Bentuk Normal Kedua (2NF)



Gambar 4.7  
Bentuk Normal Kedua (2NF)

## Desain Struktur Menu Tabel

Perancangan struktur table adalah salah satu hal yang penting sebelum merancang program desain struktur table dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

### 1. Tabel karyawan

Tabel 4.1

Struktur Tabel Daftar Karyawan

No	Nama field	Type	Length	keterangan
1	Nama_karyawan	text	25	Nama karyawan
2	Tgl_diangkat	date	29	Tanggal diangkat
3	Jabatan	text	20	Jabatan karyawan
4	Status kepegawaian	text	20	Sistem kepegawaian karyawan
5	Jns_kelamin	text	20	Jenis kelamin karyawan
6	NPWP	number	25	Npwp karyawan
7	Tgl_lahir	Date time	8	Tanggal lahir karyawan
8	No_rekening	number	20	Nomor rekening karyawan

### 2. Tabel lembur

Tabel 4.2

Struktur Tabel Daftar Lembur

No	Nama field	type	Length	keterangan
1	Jam_mulai	Number	8	Jam mulai karyawan
2	Jam_selesai	Number	8	Jam selesai karyawan
3	Tugas	Text	25	Tugas karyawan
4	Hari	Text	20	Hari lembur karyawan
5	tanggal	text	20	Tanggal lembur karyawan

### 3. Tabel gaji

Tabel 4.3  
Struktur Tabel Daftar Gaji

No	Nama field	Type	length	Keterangan
1	Tunjangan_jabatan	Number	20	Tunjangan jabatan karyawan
2	Bulan	Number	20	Bulan
3	Gaji_bersih	Number	20	Baji bersih karyawan
4	Gaji_kotor	Number	20	Gaji kotor karyawan
5	Gaji_diterima	Number	20	Gaji diterima

### 4. Tabel potongan

Tabel 4.4  
Stuktur Tabel Daftar Potongan

No	Nama field	Type	length	keterangan
1	Dana_pensiun	Number	20	Dana pensiun karyawan
2	Total_potongan	number	20	Total potongan karyawan

## Unsur Pengendalian Internal Sistem Penggajian dan Pengupah

### 1. organisasi

- Fungsi pembuatan daftar gaji dan upah harus terpisah dari fungsi keuangan. Dalam semua sistem penggajian dan pengupahan yang diterapkan, PT Raja Besi Semarang telah memisahkan antara fungsi pembuat daftar gaji dan upah dengan fungsi keuangan.
- Fungsi pencatat waktu hadir harus terpisah dari fungsi operasi. Dari semua sistem penggajian dan pengupahan karyawannya, sistem penggajian untuk karyawan tetap maupun tidak tetap sudah sesuai dengan teori tersebut.

Karena menggunakan mesin memudahkan fungsi pencatatan waktu hadir untuk melakukan rekap data absen bulanan dan harian juga adanya pemisahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian inten fungsi pencatat waktu sudah baik.

### 2. sistem otorisasi

- Setiap orang yang tecantum namanya dalam daftar gaji harus memiliki surat keputusan pengangkatan yang di tandatangani direktur utama. di PT. Raja Besi Semarang semua karyawan karena merupakan buruh harian lepas, jadi mereka tidak memiliki surat keputusan sama sekali. Mereka akan dibayar ketika mereka bekerja dan mereka tidak ada ikatan sama sekali dengan perusahaan

- b. Setiap perubahan gaji, perubahan pangkat, tarif, tambahan keluarga harus didasarkan surat keputusan direktur keuangan.
- c. Sistem potongan atas gaji karyawan selain PPh karyawan harus didasarkan atas surat potongan gaji yang di otorisasi fungsi kepegawaian.
- d. Kartu jam hadir harus di otorisasi oleh kepala departemen karyawan yang bersangkutan.
- e. Daftar gaji harus diotorisasi fungsi personalia.
- f. Bukti kas keluar untuk pembayaran gaji harus di otorisasi fungsi akuntansi.

### **3. Evaluasi prosedur pencatatan**

- a. Perubahan dalam catatan penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan daftar gaji dan upah karyawan. Karena tidak ada kartu penghasilan karyawan, Kerani personalia melakukan pendataan setiap bulan atas karyawan-karyawan secara komputerisasi. Data tersebut sudah mencakup apabila ada perubahan gaji dan upah karyawan.
- b. Tarif upah yang dicantumkan dalam kartu jam kerja diverifikasi ketelitiannya oleh fungsi akuntansi. Karena tidak ada bagian akuntansi maka verifikasi dilakukan oleh Asisten Manajer Keuangan yang secara langsung bertanggung jawab atas segala hal yang terjadi yang berhubungan dengan uang

## **Kesimpulan dan saran**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap sistem dan prosedur penggajian karyawan pada PT. Raja Besi Semarang bahwa secara keseluruhan sudah sesuai dengan teori Mulyadi yang digunakan penulis untuk membandingkan dalam pembahasan, hal ini dilihat dari:

1. PT. Raja Besi Semarang telah memisahkan tugas dan wewenang serta tanggung jawab fungsional pada masing-masing bagian secara keseluruhan. Struktur organisasi dalam perusahaan telah diberi penjelasan dengan jelas mengenai tugas dan wewenang masing-masing. Dengan adanya penjelasan tugas dan wewenang tersebut, maka setiap karyawan akan tau batasan dari apa yang mereka lakukan. Selain itu dengan adanya pembagian tugas dan wewenang sesuai fungsi masing-masing dapat menjadikan aktivitas perusahaan sudah dapat berjalan dengan baik. Namun, masih terdapat kelemahan dalam tugas bagian penggajian karyawan. Pembuatan daftar gaji harian masih merangkap pembuatan daftar penggajian bulanan yang berumur 18 tahun.
2. Adanya dokumen – dokumen serta catatan-catatan akuntansi yang memadai seperti daftar gaji, serta dokumen yang lainnya yang berhubungan dengan penggajian yang sudah sesuai dengan teori Mulyadi.
3. Sistem wewenang dan prosedur penggajian pada perusahaan ini sudah baik. Dapat dilihat dari setiap transaksi yang berhubungan dengan gaji dan upah harus mendapat otorisasi oleh pihak-pihak yang berwenang atas setiap dokumen yang digunakan dalam penggajian dan pengupahan tersebut. contoh: daftar gaji dan upah harus diotorisasi oleh bagian pegawai dan pembayaran gaji harus diotorisasi oleh bagian keuangan.

4. Penerapan pengendalian internal dalam penggajian dan pengupahan sudah baik, melihat mesin pencatat waktu yang sudah menggunakan mesin *scan barcode* yang memudahkan karyawan untuk melakukan absensi dan sekaligus juga memudahkan rekap absen.
5. Audit internal yang dilakukan oleh perusahaan atas aktivitas yang terjadi di PT. Raja Besi Semarang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan yang dilakukan 2 kali dalam satu tahun tanpa melakukan *surpriced* audit.

### **Keterbatasan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki beberapa keterbatasan penelitian yang antara lain sebagai berikut:

1. Minimnya informasi yang berhubungan dengan sistem yang diterapkan dalam perusahaan tersebut, sehingga penulis menyimpulkan beberapa kelemahan berdasarkan data yang didapat sebagai berikut :
  - a. Perusahaan masih menggunakan sistem yang berbasis *DOS (Disk Operating System)* yang berkemungkinan pada saat melakukan proses input tidak terekam ke dalam database system, sehingga selalu secara berulang-ulang. Akibatnya pengolahan data menjadi tidak efisien. dalam pemrosesan rekapitulasi presesensi karyawan yang belum terintegrasi sehingga, dimungkinkan terjadi *input* data yang sama lebih dari satu kali.
  - b. Selain itu Perhitungan PPh yang masih dilakukan secara manual sehingga sistem penggajian dan pengupahan PT. Raja Besi Semarang kurang efektif dalam perhitungan PPh yang masih menggunakan cara manual.
2. Rekap daftar karyawan kurang informatif dan lemah jika dilakukan validasi terhadap data aktual karyawan, dan sangat riskan jika ada perubahan data yang disalah gunakan.
3. Belum adanya pemisahan tugas fungsi antara pembuat daftar upah harian dengan fungsi pembayaran gaji harian di PT Raja Besi Semarang. Dengan tidak adanya pemisahan tugas tersebut akan menimbulkan resiko yang dapat mempengaruhi penggajian khususnya harian pada perusahaan tersebut.
4. Sistem pembayaran gaji terhadap karyawan yang masih manual mengakibatkan tidak efektif dan memungkinkan terjadinya kesalahan dengan membagikan uang yang sebelumnya dimasukan ke dalam amplop gaji. pada PT. Raja Besi Semarang memiliki karyawan sebanyak 1.164 orang, dengan sistem pembayaran yang masih menggunakan amplop gaji kurang efektif sehingga prosesnya memakan waktu yang lama.

### **Saran**

Dari hasil ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Raja Besi Semarang agar dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dalam menciptakan sistem penggajian yang baik saran-saran yang dapat disampaikan oleh penulis ,antara lain :



1. Sistem yang diterapkan perusahaan masih sederhana yaitu menggunakan *DOS (Disk Operating System)* yang belum terintegrasi dengan data yang lain, untuk itu perlu adanya upaya meningkatkan penerapan teknologi informasi pada sistem yang digunakan pada perusahaan tersebut. Agar prosedur dan sistem penggajian berjalan dengan baik untuk membantu prosesnya penggajian tersebut dalam jangka waktu yang lama. Selain itu, Agar proses perhitungan PPh tidak dilakukan secara manual dan langsung terproses dengan sistem teknologi yang baru. Selain itu perlu adanya tambahan laporan data karyawan
2. Fungsi pencatatan waktu hadir karyawan masih kurang informatif jika dilakukan validasi perubahan data. Alangkah baiknya jika Rekap daftar karyawan diberikan penambahan nama atau nomor induk yang lebih dari satu angka, sehingga jika dilakukan validasi terhadap data aktual karyawan tersebut, dapat mengurangi resiko jika ada perubahan data yang disalah gunakan.
3. Tugas pembuat daftar gaji bulanan maupun harian sebaiknya dilakukan pemisahan agar mengurangi resiko-resiko yang dapat terjadi. Sebaiknya juga sudah menggunakan sistem langsung terintegrasi agar memudahkan proses penggajian pada PT. Rja Besi Semarang.
4. Pembayaran gaji yang diberikan oleh karyawan sebaiknya dilakukan dengan cara transfer melalui rekening ATM. Perusahaan bisa melakukan sosialisasi terlebih dahulu kepada karyawan-karyawannya mengenai manfaat menggunakan ATM untuk pembayaran gaji. Hal ini pembayaran gaji dan upah lebih efektif dan efisien.

### **Daftar Pustaka**

- Adityo, suryo. 2010. *Evaluasi sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada UD. Berdijaya*. Tugas akhir.
- Agrianto, rendy satria, dkk. 2014. *Analisis sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dalam upaya meningkatkan efektivitas pengendalian internal perusahaan (studi kasus pada PT. Duta Paper Prigen Pasuruan)*. Jurnal.
- Aristia, Rovi. 2009. *Analisis sistem penggajian pada PMI cabang Surakarta*. Tugas akhir.
- Baridwan, Zaki. 2000. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE
- Jogiyanto. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*, Yogyakarta: ANDI
- Kardinawati. 2014. *Analisis sistem penggajian dan pengupahan terhadap karyawan perusahaan(studi kasus PT. Elnusa petrofin Teluk kabung Padang)*. Tugas Akhir.
- Krismiaji. 2002. *Sistem informasi akuntansi*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Kurniawan, Ardhi Mahdi. 2005. *Evaluasi sistem penggajian dan pengupahan pada PT. Kusuma Mulia palur*. Tugas akhir.
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Novena, Magdelana eka. 2012. *Analisis dan perancangan sistem informasi akuntansi penggajian terkomputerisasi pada PT PD (kantor pusat)*. Jurnal.

- Purnomo, johan, dkk 2012. *Evaluasi sistem akuntansi dengan pendekatan siklus untuk sistem penggajian pada PT Putra Abadi Santoso di Surakarta*. Jurnal.
- Rosyid, muhammad. 2010. *Evaluasi sistem penggajian pada PT DIJOE ITC*. Tugas akhir.
- Saraswati, mega dkk. 2014. *Analisis Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan dalam usaha meningkatkan pengendalian intern perusahaan (studi pada PT. Japfa Comfees Indonesia, Tbk Kantor Cabang sidoarjo)*. jurnal
- Suranti, wiwit. 2011. *Evaluasi sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan pada PT. Kusumahadi Santoso*. Tugas akhir.
- Wibowo, dwi prasetyo. 2010. *Evaluasi sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. BANK MUAMALAT Cabang Ciledug*. Jurnal
- Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga
- Widyasari, nitiya. 2012. *Analisis efektifitas sistem informasi akuntansi penggajian karyawan pada RSUD kota Semarang*. Tugas Akhir
- Wijaya, Risna. 2010. *Evaluasi sistem informasi akuntansi fungsi penggajian dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pada Rumah sakit Islam Malan*. Tugas akhir
- [http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/536/jbptunikompp-gdl-rinrinsrie-26764-6-unikom\\_r-i.pdf](http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/536/jbptunikompp-gdl-rinrinsrie-26764-6-unikom_r-i.pdf)
- <http://www.library.upnvj.ac.id/pdf/2d3akuntansi/207102025/bab2.pdf>
- <http://nanangbudianas.blogspot.com/2013/02/pengertian-prosedur-akuntansi.html>
- <http://syathir.blogspot.com/2013/01/pengertian-sistem-informasi-akuntansi.html>