# BAB V

# PEMBAHASAN

## A. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan pada PR. Trubus ALAMI Tulungagung

Berdasarkan data yang telah diuraikan pada bab IV mengenai sistem informasi akuntansi (SIA) penggajian karyawan pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung dalam proses atau alur penggajian karyawan, proses penginputan gaji, penginputan komponen gaji karyawan, perhitungan gaji dan prosedur penggajian adalah dengan menggunakan sistem informasi akuntansi (SIA) akan menghasilkan informasi penggajian karyawan pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung. Tentunya dalam proses penggajian karyawan akan dimulai dengan input data yang dilakukan oleh karyawan giling dan karyawan packing, absensi yang dilakukan karyawan, mandor pengawas yang akan merekap data secara manual menggunakan girik atau kartu perolehan yang telah disediakan admin produksi, selanjutnya admin produksi akan melakukan input hasil rekap ke dalam komputerisasi melalui microsoft excel, tahap print slip gaji yang di cetak setelah melakukan evaluasi, Selanjutnya tahap akhir yakni penggajian yang dibayarkan kepada karyawan yang diserahkan oleh kabag keuangan yang merangkap sebagai admin produksi pada pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung.

Tentunya dalam proses penggajian ini memerlukan sistem berbasis komputer yang dirancang untuk mentransformasi data akuntansi menjadi informasi yang merupakan istilah dari sistem informasi akuntansi.[1]

[1] I Cenik, Hendro Lukman. Sistem informasi akuntansi...hal 45

Berdasarkan uraian diatas pelaksanaan penggajian karyawan pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung satuan kerjanya saling berinteraksi sehingga proses penggajian berjalan dengan baik dan dapat menghasilkan data hasil produksi giling dan packing untuk menentukan gaji karyawan giling dan packing.

Sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan sistem mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data sehingga menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. SIA dapat berupa sistem manual maupun sistem komplek yang menggunakan teknologi informasi. Proses yang akan dilakukan akan sama dikarenakan baik manual ataupun komputerisasi itu hanyalah alat yang digunakan untuk memperoleh informasi.[2]

Penelitian ini mendukung teori dari pendapat krismiaji yang menyebutkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan kegiatan memproses data atas transaksi yang dilakukan perusahaan secara efektif dan efisien. Proses transaksi ini meliputi 3 tahap yang dilakukan secara berurutan seperti:

1. Merekam semua data atas transaksi yang dilakukan pada dokumen. Dalam hal ini karyawan giling dan karyawan packing akan mencatat berapa jumlah giling dan packing yang telah mereka hasilkan untuk menetukan gaji yang akan diperoleh.[3]

   Selain mencatat berapa perolehan giling untuk karyawan giling dan perolehan packing untuk karyawan packing, karyawan giling dan karyawan juga melakukan absensi. Hal ini akan berpengaruh terhadap pemberian bonus kwalitas dan premi aktif bagi karyawan giling, mengingat bahwa akan diberikan bonus kwalitas senilai 5000 bagi karyawan giling yang sortiran atau rokok cacat kurang dari 100 batang. Dan akan mendapatkan

[2] Andi. TMBooks, sistem informasi akuntansi esensi & aplikasi,yogyakarta: 2017 hal 6
[3] Krismiaji, *Sistem Informasi Akuntansi*...Hal 26

premi aktif yang dapat diperoleh jika karyawan giling aktif masuk kerja. Karyawan giling akan mendapat premi aktif senilai Rp. 3000 rupiah. Sehingga karyawan akan memperoleh Rp. 8000 di luar gaji yang di peroleh. Pun demikian dengan karyawan giling akan mendapatkan premi aktif Rp. 3000. Berbeda dengan karyawan giling bahwa karyawan packing hanya akan mendapat premi aktif dan tidak mendapat bonus kwalitas.

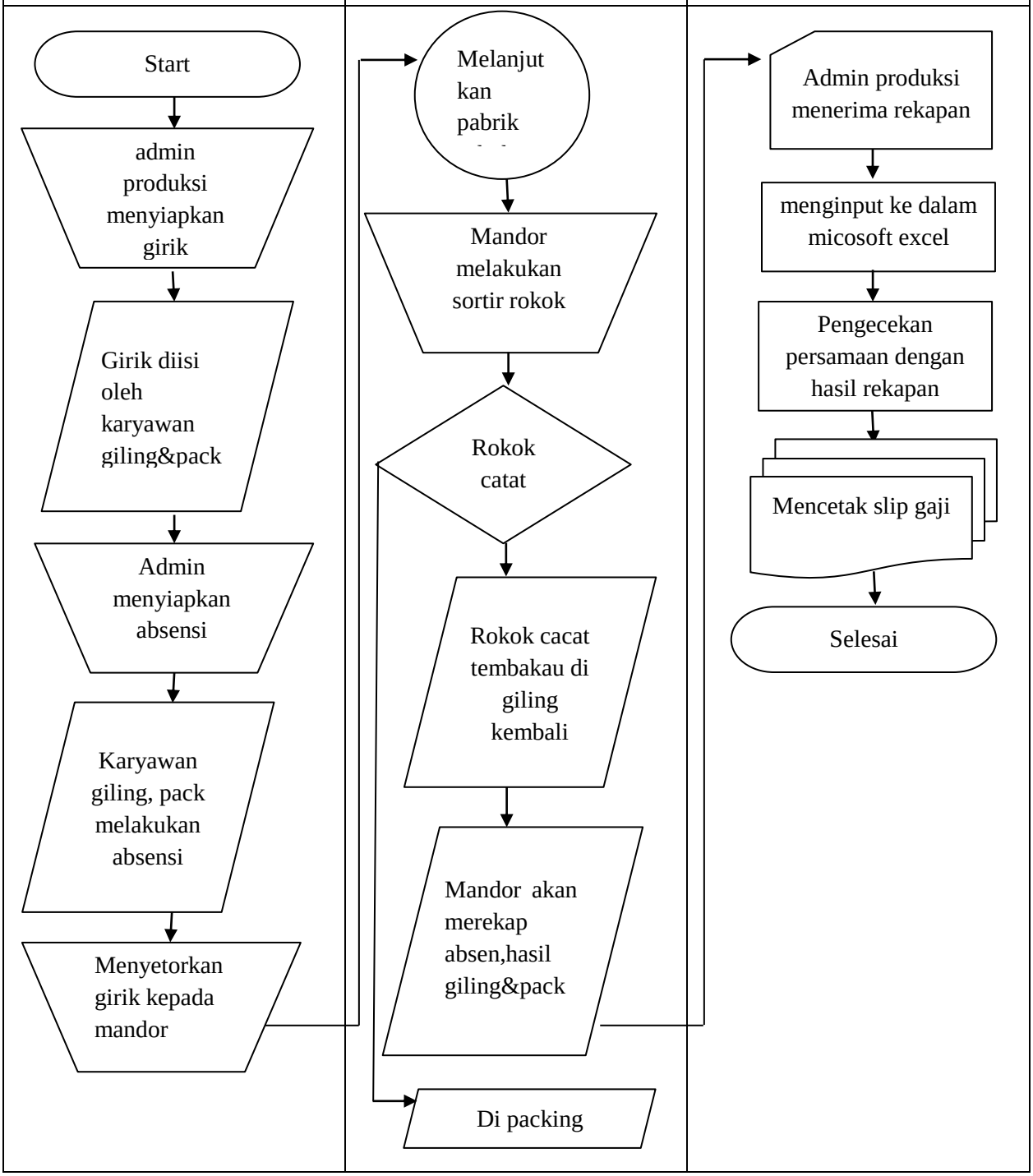
2. Selanjutnya mencatat transaksi yang telah dilakukan ke dalam jurnal. Dimana catatan yang ditulis sifatnya kronologis sesuai dengan apa yang telah terjadi. Dalam hal ini mandor pengawas akan merekap absen karyawan giling dan karyawan packing, merekap hasil giling dan packing karyawan ke dalam girik atau catatan manual sesuai dengan catatan yang telah dibuat oleh karyawan giling dan packing. Selain melakukan rekap data secara manual, mandor pengawas juga akan melakukan sortir rokok yang akan dilakukan oleh mandor pengawas giling. Untuk menentukan apakah rokok hasil giling layak untuk di proses dalam packing.
3. Memposting atau membukukan data tersebut dari jurnal ke dalam rekening-rekening buku besar yang telah diringkas sesuai dengan jenis rekeningnya. Dalam hal ini admin produksi akan menginput hasil rekap dengan komputerisasi melalui microsoft excel.

Dalam sistem informasi akuntansi penggajian memiliki unsur diantaranya formulir atau jika dalam Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung disebut girik untuk mencatat hasil giling dan packing. Untuk selanjutnya dari formulir berupa kertas ini selanjutnya akan di input kedalam komputer atau dengan istilah formulir elektronik.

Implementasi penggajian karyawan pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung disini jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan Yurmaini dan Ashari di PT. Bank pembiayaan rakyat syariah Medan memang berbeda. Hal ini dapat diketahui bahwa efektivitas sistem infrormasi akuntansi penggajian karyawan di PT. Bank pembiayaan rakyat syariah medan belum berjalan dengan efektif. Dapat dikatakan demikian dikarenakan dari dokumen yang digunakan diperusahaan bahwa tidak adanya slip gaji pada daftar gaji. Sehingga menyebabkan karyawan tidak menyadari berapa banyak gaji yang akan di terima. Namun, berbeda dengan penggajian karyawan pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung yang dalam dokumennya terdapat slip gaji karyawan sehingga karyawan dapat mengetahui berapa gaji yang diperoleh sehingga dalam proses ini penggajian lebih transparan.

Penggajian pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Langgi, dkk di PT. Gemilang Emas Indonesia. Bahwa dokumen-dokumen yang digunakan di dalam sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Gemilang Emas Indonesia yakni Surat pendukung perubahan gaji karyawan, kartu jam hadir, daftar gaji, dan slip gaji yang juga berlaku dalam sistem penggajian pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung yang memiliki daftar gaji, slip gaji dan kartu kehadiran atau absensi. Selain itu penggunakan absensi dengan finger print bagi karyawan tetap pada PT. Gemilang Emas Indonesia juga berlaku pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung yang mana merupakan bagian dari prosedur dalam menentukan gaji karyawan tetap.

**Flowchart Penggajian Karyawan pada**
**Pabrik Rokok Trubus ALAMI Tulungagung**



## B. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan nomor 24 pada pabrik rokok trubus Alami Tulungagung

Sistem Informasi akuntansi atau SIA penggajian karyawan sesuai pernyataan standar akuntansi keuaangan (PSAK) merupakan siklus sumber daya manusia atau penggajian yang mana karyawan diperkerjakan, kemudian dilatih atau menjalani training lalu diberikan bonus atau kompensasi, dipromosikan dan diberhentikan.[4]

Dalam penggajian pada pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung ini bahwa karyawan yang bekerja seperti pada bagian admin produksi, mandor pengawas dan karyawan giling dan karyawan packing telah memiliki pengalaman pada bidang rokok sebelumnya. seperti diketahui bahwa admin produksi telah bekerja sebelumnya di bagian admin pada Psbrik rokok Trubus ALAMI Malang yang merupakan cabang dari Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung. Seperti halnya mandor pengawas giling, yang telah bekerja pada pabrik rokok yang berada di Surabaya sebelumnya. pun demikian dengan karyawan giling dan karyawan packing yang rata-rata sebelumnya telah bekerja pada pabrik rokok yang berada di kediri. Dengan demikian tidak membutuhkan waktu lama bagi karyawan untuk beradaptasi pada pabrik rokok trubus ALAMI Tulungagung.

Sesuai dengan pendapat Romney dan steinbart terkait dengan komponen gaji, diantaranya:[5]

1. Gaji pokok

   Pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung gaji diberikan sesuai dengan kinerjanya. Berarti bahwa karyawan tetap telah bekerja sesuai dengan tugas

[4] Romney dan steinbart. *Sistem Informasi Akuntansi* (edisi 13)....hal 45
[5] Romney dan steinbart. *Sistem Informasi Akuntansi* (edisi 13)....hal 45

dan tanggung jawabnya. Karyawan giling bekerja sesuai dengan hasil giling yang diperoleh, dan tentunya karyawan packing menerima gaji sesuai dengan hasil packingnya. Gaji diberika pada hari sabtu dalam kurun waktu watu minggu sekali. Sehingga karyawan pada Pabrik rookok Trubus ALAMI Tulungagung menerima gaji pokok sesuai dengan kinerjanya.

2. Santunan khusus

Implementasinya pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung bahwa berdasarkan hasil wawancara secara langsung dan secara online karyawan tidak menerima santunan khusus.

3. Gaji lembur

Kaitannya dengan gaji lembur bahwa pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung  karyawan menerima gaji lembur. Berdasarkan data observasi dan wawancara secara langsung maupun secara online karyawan menerima gaji lmbur sesuai dengan kebijakan pimpinan. Gaji lembur untuk karyawan giling Rp. 26 per batang (Gambar 4.4). Gaji lembur untuk karyawan packing senilai Rp. Rp. 80.5 tiap packnya (Gambar 4.5). Dan gaji lembur untuk karyawan tetap Rp. 10.000 setiap jamnya (Gambar 4.8).

4. Tunjangan

Berdasarkan data observasi, wawancara langsung dan wawancara yang dilakukan secara online bahwa pada Pabrik rokok. Trubus ALAMI Tulungagung tidak memberikan tunjangan kepada karyawannya. Baik tunjangan tetap maupun tunjangan tidak tetap. (Gambar 4.8)

Berdasarkan pendapat Suryakusuma terkait dengan santunan sosial yang diberikan kepada karyawan. Seperti halnya:

a) Bantuan sarana transportasi[6]

Pada Pabrik Rokok Trubus ALAMI Tulungagung memberikan saran transportasi berupa bis penjemputan kepada karyawan pabrik Trubus ALAMI Tulungagung yang tinggal di luar daerah Tulungagung. Sarana transportasi ini gratis tanpa dipungut biaya. Karyawan akan dijemput pada pagi hari dan akan penjemputan juga saat jam kerja selesai yakni jam 16.00 wib.

b) Bantuan transport

Pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung bagi karyawan yang tidak mendapat penjemputan menggunakan bis tidak mendapatkan transpot.

c) Seragam karyawan

Karyawan diharuskan memiliki jumlah 6 seragam sesuai hari kerja yaitu hari senin sampai dengan hari sabtu. Seragam dapat dibeli oleh karyawan di koperasi yang berada di pabrik.

d) Terkait gula icip-icip atau sembako

Karyawan menerima uang senilai Rp. 75.000 sebagai penggaji parcel sebagai THR.

Dalam Pernyataan standar akuntansi keuangan atau PSAK no 24 terkait dengan imbalan kerja bahwa semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atau jasa yang diberikan oleh pekerjaan, termasuk direktur dan manajemen. Terdapat tiga jenis imbalan kerja, diantaranya:[7]

1) Imbalan kerja jangka pendek
2) Imbalan pasca kerja
3) Imbalan kerja jangka panjang

---

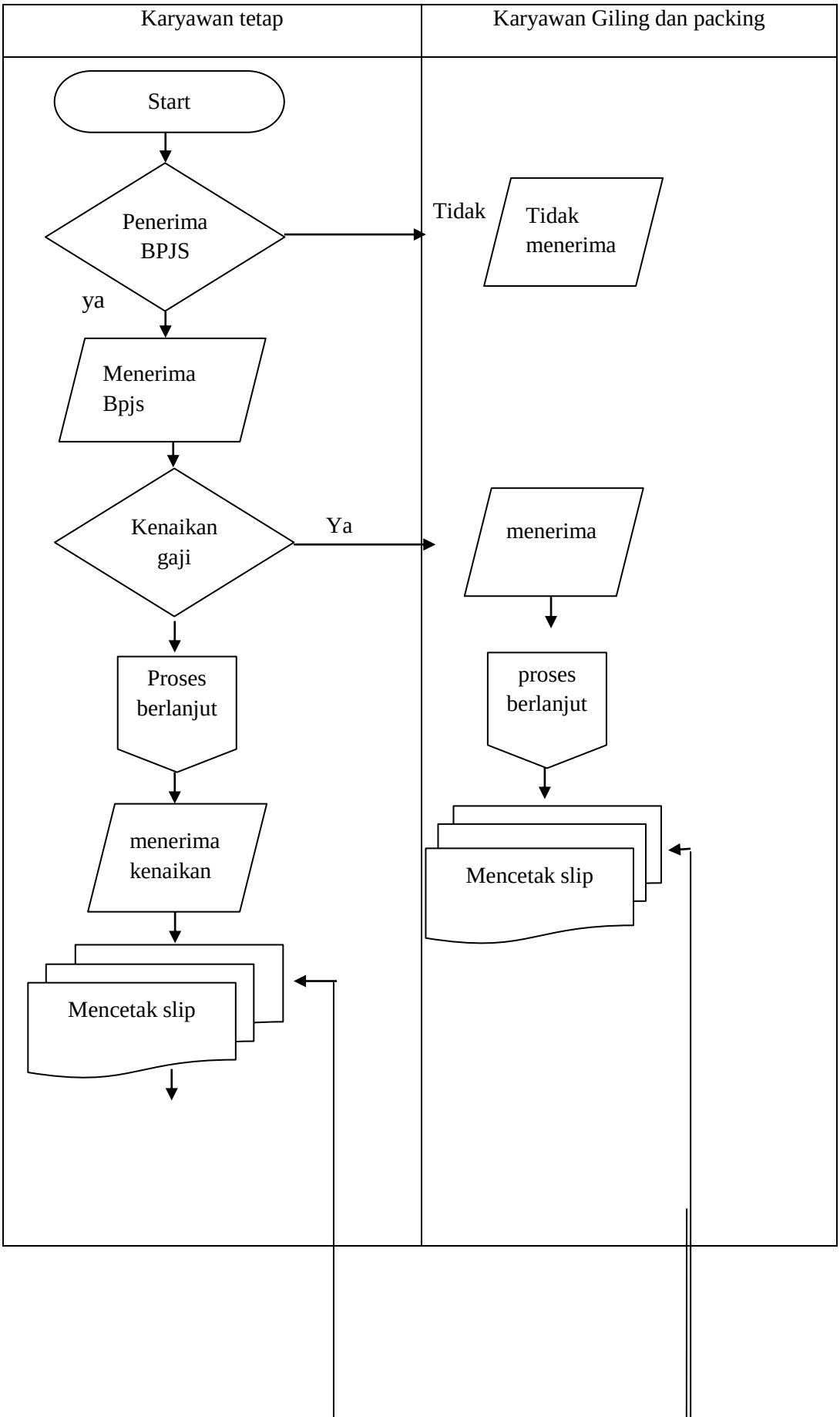
[6] Suryakusuma. *Penerapan Akuntansi Penggajian pada PT. Pindad Persero*...

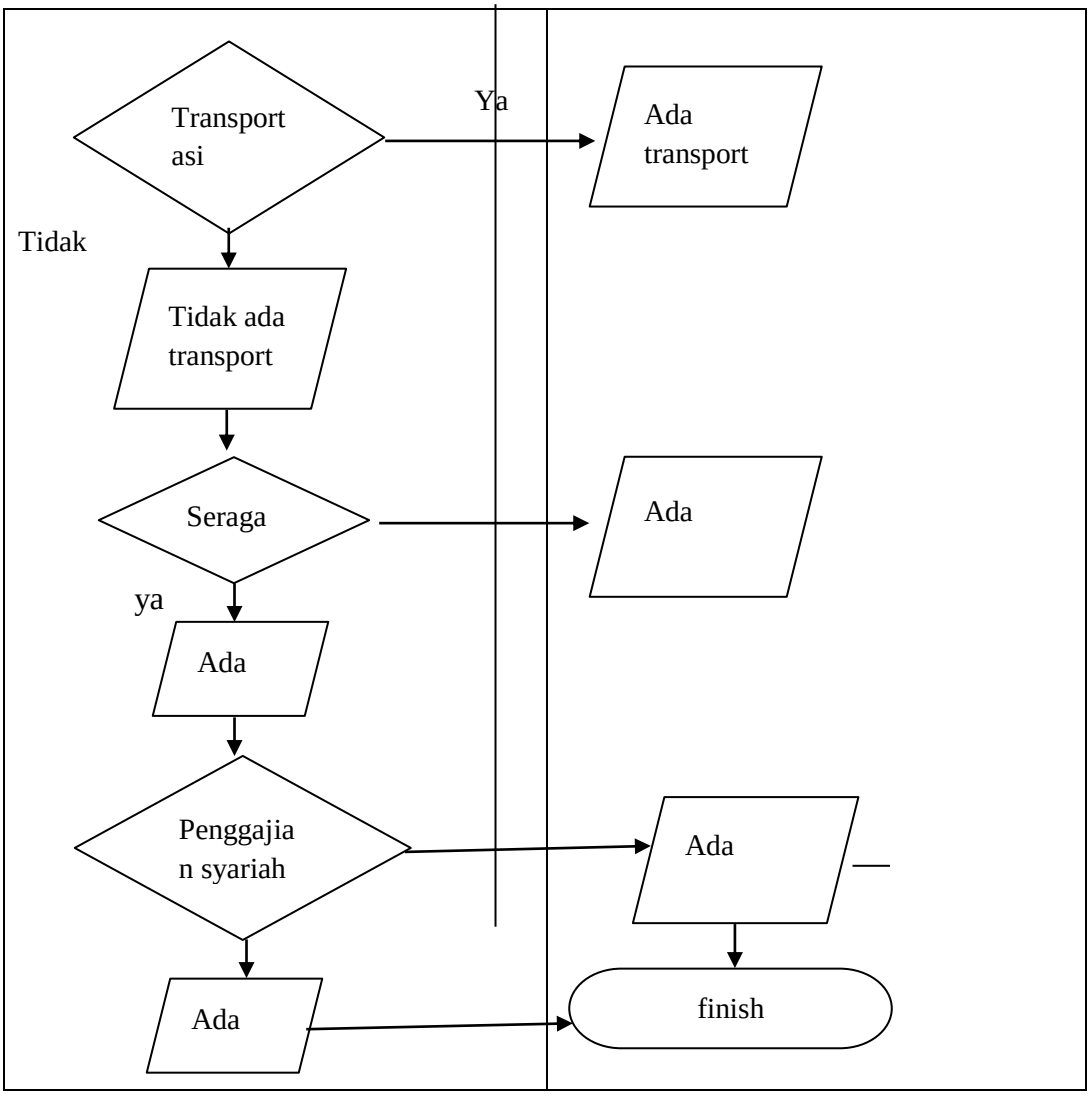
[7] Rumimper, Gisela dkk. *Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vandika Abadi*...hal 3

Pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung tidak memberikan imbalan yang dimaksud di atas kepada karyawan. Pun demikian dengan pesangon tidak diberikan. Karyawan yang resign akan diberikan gaji sejumlah gaji yang harus diterima sebelum memutuskan untuk resign.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung implementasi penggajiannya telah efektif. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faishol di CV. Gunung Bromo bahwa sistem penggajian yang diterapkan sudah efektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Seperti pembagian tugas dan tanggung jawab antar bagian yang ada dalam perusahaan sudah cukup efektif. Namun hal ini berbeda dengan pembagian tugas yang ada di Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung yang terbilang masih ada bagian yang rangkap jabatan. Namun, jika dilihat dari pengawasannya bahwa pada CV. Gunung Bromo pengawasan terhadap jalannya pencatatan waku seperti jam lembur kurang diperhatikan sehingga menyebabkan terjadinya penyimpangan dan kecurangan menghitung kalkulasi jam lembur yang dilakukan. Berbeda dengan pengawasan terhadap jam lembur pada Pabrik Rokok Trubus ALAMI Tulungagung yang telah menerapkan *check lock* untuk karyawan tetap saat mulai dan selesai bekerja sehingga akan memudahkan dalam pemberian atau menghitung gaji lembur. Selain itu gaji lembur telah di tentukan sehingga akan terhindar dari terjadinya kecurangan.

**Flowchart penggajian karyawan berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan pada pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung**






## C. Perspektif Islam dalam penggajian karyawan

Upah dimasukkan kedalam fiqih muamalah yang berarti dalam pembahasan tentang ujarah. Menurut bahasa ujrah berarti upah. Menurut tata bahasa ujrah atau ijarah atau ajaara, dan yang fasih adalah ijarah. [8]

Dalam At thalaq ayat 6 berisi mengenai pembayaran upah kepada karyawan secara adil ditinjau dari perspektif islam.

[8] Putri, L Hanim. *Pengupahan dalam perspektif Syariah*... hal 26

كُنَّ أُولَاتِ حَمْلٍ أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ
فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۖ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۖ وَإِنْ
تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعُ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya: ‘’Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.[9]

Pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung telah melakukan penggajian kepada karyawan secara adil. Hal ini dapar diketahui berdasarkan data observasi, wawancara secara langsung dan wawancara secara online dan dokumentasi bahwa karyawan diberikan gaji sesuai dengan kinerjanya secara adil. Hal ini dapat diketahui dari rincian data gaji telah tercantum berapa hasil giling, bonus kwalitas yang diperoleh, dan premi aktif yang diperoleh bagi karyawan giling. Selanjutnya telah tercantum dengan jelas dalam data gaji karyawan packing berapa hasil pack karyawan, bagaimana absensinya dalam premi aktif yang akan menentukan berapa gaji yang akan diperoleh. Pun demikian juga berlaku bagi karyawan tetap. Telah terinci secara jelas berapa gaji pokok dan gaji lembur yang harus diterima. Sehingga sistem penggajian telah jelas, transparan dan gaji telah diberikan secara langsung dengan adil kepada karyawan.

Berdasarkan pendapat Muhammad bahwa proses penentuan upah yang islami berasal dari dua faktor yakni objektif dan subjektif. [10]

1. Objektif

[9] Nissatun. 2010. *Ketentun upah dalam islam*. http://digilib.uinsby.ac.id/8671/5/Bab2.pdf diakses pada 24 feb 2020 hal 26

[10] Muhammad.*Pengupahan dalam perspektif islam*. (tafsir web)

Yakni upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Hal ini telah sesuai pada PR. Trubus ALAMI Tulungagung. Penggajian dilakukan berdasarkan kinerja dari karyawannya. Sedangkan tingkat gaji ditentukan oleh jabatan dari karyawan.

2. Subjektif

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herijanto dan Hafiz di PT. Samuderayanaka Grahaunggul atau PT. Sangu. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara umum ketentuan pengupahan perusahaan yang diberlakukan telah memenuhi aspek-aspek syariah islam antara lain ditinjau dari perjanjian kerjanya. Karena masalah upah telah diputuskan dalam perjanjian kerja dengan memberikan kejelasan kepada tenaga kerja baik dari aspek bentuk, jenis kerja dan upah yang diberikan. Hal ini sebagaimana dalam islam yang menekankan pada keadilan dan tidak adanya unsur kedzaliman.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Hidayati turut mendukung adanya penggajian kepada karyawan secara adil. Dengan mengelola sumber dayan manusia dengan baik dengan cara yang profesinal dengan memberikan gaji sesuai dengan kinerjanya dan memberikan gaji tepat waktu merupakan cara PT. AREMA Indonesia menggaji karyawan secara adil. Hal ini merupakan cara untuk mewujudkan visi misi perusahaan. Selain itu dapat diketahui bahwa pada PT. AREMA Indonesia memiliki sistem informasi akuntansi penggajian karyawan yang transparan. Penggajian dilakukan secara transparan mengingat bahwa karyawan berhak menerima gajinya sesuai dengan usaha yang telah dilakukannya. demikian pula kepada bagian keuangan yang juga harus menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya secara adil.

Hal ini terdapat dalam an nisa ayat 58 yang telah mengatur mengenai pengupahan kepada karyawan ditinjau dari perspektif islam berikut ini:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ
بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ
كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.[11]

Penggajian karyawan sesuai Pernyataan standar akunansi keuangan atau PSAK ditinjau dari perspektif islam dimaksud telah sesuai dengan yang dilakukan bagian keuangan pada Pabrik rokok Trubus ALAMI Tulungagung yang telah amanah dalam memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya dan memberikannya secara tepat waktu dengan adil. Selain itu, penggajian lebih transparan dengan menyertakan slip gaji kepada karyawan saat proses menyerahkan gaji kepada karyawan.

[11] Santoso, Bayu Aji. 2013. *Tinjauan hukum islam terhadap sistem penggajian di G'bol Coffe Cae Yogyakarta*. Http://digilib.uinsuka.ac.id/10803/1/BAB%20I%2C%20V%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf diakses pada 24 feb 2020 hal 11