BAB V

PEMBAHASAN

A. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian yang digunakan pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri

1. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis.[1]

Sistem informasi akuntansi penggajian yang digunakan pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri yaitu dengan menggunakan sistem SAP (*System Application and Product In Data Processing*) ERP (*Enterprise Resources Planning)*. Penggunaan sistem pada Pabrik Gula Ngadiredjo sudah efektif dan efisien dalam pemrosesan data sehingga data yang diolah oleh sistem dapat tersimpan. Penggunaan sistem yang efektif dan efesien dapat dilihat dari sifat *System Application and Product In Data Processing* (SAP) yang terintegrasi keseluruh bagian Pabrik Gula Ngadiredjo dan proses input gaji yang dilakukan oleh bagian SDM dengan menggunakan modul HCM (*Human Resources Mangement*). Penggunaan *System Application and Product In Data Processing* (SAP) yang terintregrasi dapat membantu proses penginputan, perhitungan,

[1]Krismiaji, *Sistem Informasi Akuntansi Edisi Keempat,* (Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2015), hal.4

serta pengecekan angka gaji secara keseluruhan sehingga pelaporan dapat terkendali dengan baik.

Penelitian ini mendukung secara konsisten teori dari Sri Dwi Anggradini bahwa bahwa SAP (*System Application And Product In Data Processing)* adalah suatu software yang dikembangkan untuk mendukung suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya secara lebih efisien dan efektif. SAP merupakan software ERP (*Enterprise Resources Planning)*, yaitu suatu tools IT dan manajemen untuk membantu perusahaan merencanakan dan melakukan berbagai aktifitas .[2]

2. Penggajian Karyawan

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukannya di sebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.[3]

Gaji atau upah pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri dibayarkan setiap tanggal 27 akhir bulan, gaji diterima oleh seluruh karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo baik karyawan tetap, PKWT, *Outsorcing*. Proses pembayaran gaji sampai kepada karyawan tentunya perlu data semua karyawan mulai dari formasi karyawan, potongan, lemburan, pendapatan rutin maupun tidak rutin yang di input oleh bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Pembayaran gaji karyawan dilakukan oleh bagian

[2] Sri Dewi Anggadini, *"Prosedur Pembayaran Gaji Pegawai Dengan System Application And Product In Data Processing (SAP) Pada PT.PLN (Persero)"*,.....,hal.192

[3] Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hal. 17

Keuangan dan Umum melalui program MCM (*Mandiri Cash Management*) sebuah program yang digunakan pada Pabrik Gula Ngadiredjo untuk mentransfer semua gaji ke rekening karyawan. Pemberian gaji kepada karyawan juga ditentukan berdasarkan *Grade* tingkatan atau level ini diberikan kepada karyawan tetap. Penggunaan sistem *Grade* pada suatu perusahaan akan mempermudah dalam penentuan gaji karyawan pada *Grade* tertentu. Pembagian *Grade* pada Pabrik Gula Ngadiredjo ada 16 yaitu posisi 1-8 adalah posisi *Grade* pimpinan dan *Grade* 9-16 adalah posisi karyawan pelaksana.

Dibandingkan dengan perusahaan manufaktur lainnya, Pabrik Gula Ngadiredjo membayarkan gaji kepada karyawan setiap tanggal 27 akhir bulan, itu dikarenakan agar tidak membuat jurnal balik, jika gaji dibayarkan pada akhir bulan maka perusahaan tersebut yang mempunyai hutang setelah itu langsung dibayarkan.

Penelitian ini mendukung secara konsisten hasil penelitian dari Andry Prasetya, Dzulkirom, Zahroh mengemukakan bahwa gaji atau upah merupakan bentuk imbalan terhadap karyawan atas kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Pembayaran gaji dan upah karyawan dapat dilakukan dengan tiga pendekatan, gaji dibayarkan dengan tunai, gaji dibayarkan dengan cek dan gaji disetorkan langsung ke rekening karyawan.[4] Berbeda dengan pembayaran gaji yang dilakukan

[4]Andry Prasetya, Dzulkirom, Zahroh, *"Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Pengendalian intern (Study Kasus Pada PT Selecta Kota Batu)",* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 43 No. 1, (2017)

pada Pabrik Gula Ngadiredjo dengan menggunakan MCM yang ditransfer kerekening masing-masing karyawan.

3. Dokumen yang Digunakan dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Penelitian ini mendukung secara konsisten teori dari Mulyadi bahwa dokumen pendukung sistem informasi akuntansi penggajian adalah berupa dokumen pendukung perubahan gaji dan upah, kartu jam hadir, kartu jam kerja, daftar gaji dan daftar upah, rekap daftar gaji dan upah, surat pernyataan gaji dan upah, amplop gaji dan upah, dan bukti kas keluar.[5]

Pada Pabrik Gula Ngadiredjo penggunaan Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah disebut juga dengan formasi data karyawan baik karyawan pensiun, mutasi ataupun kenaikan *Grade,* formasi data karyawan di proses pertama kali sebelum penginputan gaji karyawan, kartu jam hadir, dan kartu jam kerja disebut juga absensi karyawan, pada Pabrik Gula Ngadiredjo absensi karyawan dilakukan setiap hari dengan menggunkan sidik jari dan retina mata, rekap daftar gaji dan upah pada Pabrik Gula Ngadiredjo di rekap dengan menggunakan MC.Exel data ini didapat dari bagian koperasi, bagian gudang setiap karyawan melakukan penggambilan gula menggunakan Kartu Gula yang telah disediakan bagi karyawan tetap mendapatkan gula 15 kg yang pembayarannya dipotong dengan gaji dan karyawan PKWT membeli gula 5 kg dibayar langsung

[5] Mulyadi,*Sistem Akuntansi Edisi 4*, (Jakarta : Salemba Empat, 2016), hal. 310-314

kontan di bagian SDM, dan Bank ketika karyawan mempunyai tanggungan maka data semua karyawan didapatkan dari bagian-bagian yang bersangkutan dan kemudian di rekap. selanjutnya didalam rekap gaji hal yang harus di input pertama kali adalah potongan, jumlah lemburan, pendapatan rutin dan pendapatan tidak rutin serta potongan lain-lain. Untuk amplop atau slip gaji karyawan pada Pabrik Gula Ngadiredjo sudah tidak diberlakukan, sekarang setiap karyawan diberikan fasilitas berupa aplikasi yang masing-maasing karyawan harus mempunyai email untuk bisa login kedalam aplikasi tersebut, yaitu aplikasi yang secara online dan bisa dilihat di HP ataupun komputer. Aplikasi ini disebut juga Punakawan yang masing-masing karyawan bisa melihat net gaji yang sudah masuk melalui aplikasi tersebut, mulai dari potongan, pendapatan, bahkan cuti karyawan sekarang sudah bisa di lihat hanya dengan sebuah aplikasi di HP masing-masing. Ketika karyawan tersebut membutuhkan slip gaji untuk keperluan pribadinya misalnya, keperluan biaya pemondokan anak, biaya kuliah, pinjaman Bank, karyawan tersebut harus meminta kepda bagian Sumber Daya Manusia (SDM) untuk di cetakkan slip gaji.

Penelitian ini mendukung secara konsisten hasil penelitian dari Yuanita Danke bahwa dokumen penggajian yang digunakan pada perusahaan sudah mencakup informasi-informasi dan data yang bisa digunakan menghasilkan keputusan bagi pemilik maupun departemen yang bersangkutan. Namun tidak semua dokumen mencantumkan

pembuat dan pengesahan dokumen tersebut.[6] Penelitian dari Kumala Mega Saraswati, Rahayu, Husaini mengungkapkan bahwa dokumen sistem penggajian pada perusahaan adalah clock card, rekap absensi, daftar gaji, slip gaji, rekap gaji, lembar penerimaan gaji, surat perintah lembur, dan bukti kas keluar.[7]

4. Catatan Akuntansi yang Digunakan dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri

Penelitian ini mendukung secara konsisten teori dari Mulyadi catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi penggajian pada umumnya adalah jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, dan kartu penghasilan karyawan.[8]

Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri catatan akuntansi yang digunakan dalam pencatatan gaji adalah berupa lampiran kasbon gaji bulanan (Kasbon Merah) yang dibuat oleh bagian SDM diinput melalui HCM (*Human Capital Mangement)* yaitu suatu modul yang ada dalam program SAP (*System Application and Product In Data Processing*) ERP (*Enterprise Resources Planning)* dan modul HCM ini hanya dimiliki oleh bagian SDM dan hanya SDM lah yang bisa mengaplikasikannya, selanjutnya bagian SDM mengirim hasil Lampiran Kasbon Merah tersebut ke bagian keuangan dan umum untuk di cocokkan setelah semua

---

[6]Yuanita Danke, *"Analisis Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Pada Siklus Penggajian Dalam Rangka Efektifitas Pengendalian Internal (Study Kasus Pada Perusahaan Plastik Injection)",* Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, Vol. 1 No. 1, 2012

[7]Kumala Mega Sraswati, Rahayu, Husaini, "*Analisis Sistem Akuntansi Penggajian & Pengupahan Karyawan Dalam Usaha Meningkatkan Pengendalian Intern Perusahaan"*, Administrasi Bisnis, Vol. 8 No. 1, 2014

[8] Mulyadi,*Sistem Akuntansi Edisi 4*,....., hal. 317

benar kemudian membuat Lampiran Kasbon Biru, setelah itu bagian keuangan dan umum melakukan proses kriling dan membuat Kas Masuk Perusahaan (Kasbon Merah) dan dan Kas Keluar Perusahaan (Kabon Biru) untuk diserahkan kepada bagian SDM untuk dimintakan paraf, untuk kartu penghasilan karyawan pada Pabrik Gula Ngadiredjo sudah menggunakan sebuah aplikasi yang disebut Punakawan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Catatan akuntansi sistem informasi akuntansi penggajian yang digunakan pada Pabrik Gula Ngadiredjo jika dibandingkan dengan Penelitian dari Kumala Mega Saraswati, Rahayu, Husaini sangat berbeda dilihat dari catatan yang digunakan dan alur yang diterapkan cacatan akuntansi yang digunakan dalam mendukung sistem informasi akuntansi penggajian yang digunakan oleh peneliti adalah berupa jurnal dan buku besar.[9] Jika dibandingan dengan catatan akuntansi pada Pabrik Gula Ngadiredjo lebih lengkap dan jelas dilihat dari sistemnya yang terarah dari per bagian memiliki kemampuan yang handal dan cacatan yang sangat mendukung proses input gaji karyawan.

5. Komponen Gaji Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri

Penelitian ini mendukung secara konsisten teori dari Alya Mulyapradana pada umumnya komponen-komponen gaji atau daftar gaji (*payroll*) ditetapkan berdasarkan kebijakan masing-masing perusahaan.

---

[9]Kumala Mega Sraswati, Rahayu, Husaini, "*Analisis Sistem Akuntansi Penggajian & Pengupahan Karyawan Dalam Usaha Meningkatkan Pengendalian Intern Perusahaan"*, Administrasi Bisnis, Vol. 8 No. 1, 2014

Namun dalam penerapannya, setiap perusahaan memiliki kebijakan dan tujuan berbeda-beda dalam penentuan komponen gaji dan upah. [10]

Pada umumnya, imbalan yang diterima karyawan tidak hanya mencakup gaji, tetapi ada beberapa unsur lain yang tercakup di dalamnya. Tujuannya, sebagai bentuk pemberian kesejahteraan karyawan dan untuk memberikan motivasi, sesuai dengan sistem dan jenis kontribusi. Adapun komponen-komponen gaji secara umum meliputi: Gaji Pokok, Tunjangan Jabatan, Uang Lembur, Pajak, Tunjangan Lain-lain, Pengobatan, Asuransi, Transportasi, BPJS, Absensi.[11]

Komponen gaji karyawan pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri meliputi Gaji Pokok, Gaji Lembur, Tunjangan-tunjangan meliputi: Tunjangan Jabatan, Tunjangan Manajerial, Tunjangan Fungsional Santunan Sosial / SRLAB, Dapenbun dan DPLK (Pensiun), BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, Potongan-potongan. Potongan ini berupa potongan PPh 21, Iuran DPLK (Pensiun), BPJS TK JKK, BPJS TK JHT, BPJS JKM, BPJS Kesehatan, BPJS TK JP . Potongan lain-lain meliputi : Koperasi, GSP (Gabungan Serikat Pekerja), Amal, Zakat, Donatur, PMII, Gula, Pinjaman Bank dll.

---

[10]Alya Mulyapradana, Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan,* (Jakarta : Visimedia Pustaka, 2016), hal. 30

[11]Ibid., hal. .30-31

B. Perhitungan Gaji Karyawan pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri

1. Perhitungan Gaji Karyawan

Perhitungan gaji karyawan dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu perhitungan secara manual ataupun perhitungan secara otomatis dengan menggunakan sebuah program setiap perusahaan manufaktur mempunyai peraturan sendiri yang diatur dalam buku perjanjian bersama dalam menetapkan gaji karyawan bahkan pembayaran gaji sampai ke tangan karyawan. Dalam perusahaan manufaktur perhitungan gaji ada beberapa macam yaitu perhitungan gaji karyawan tetap, gaji karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan gaji lembur.[12]

Perhitungan gaji karyawan yang digunakan pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri adalah dengan menggunakan program SAP (*System Application and Product In Data Processing*) ERP (*Enterprise Resources Planning)*. Sebelum gaji sampai kepada karyawan tentunya setiap bagian melakukan proses dalam menginput gaji, memasukkan data karyawan, mengecek angka gaji, sampai pada transfer gaji ke rekening masing-masing karyawan. Tahap-tahap yang harus dilakukan dalam perhitungan gaji adalah:

a. Membuat formasi data karyawan dan menginput lemburan karyawan.
b. Menginput konsep gaji karyawan mulai dari potongan, potongan lain-lain dan tunjangan gaji menggunakan MC. Exel.

---

[12] Alya Mulyapradana, Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan,*.....,hal. 31-32

c. Menginput formasi data karyawan, lembur, potongan-potongan, dan tunjangan kedalam program SAP (*System Application and Product In Data Processing*) ERP (*Enterprise Resources Planning).*
d. Menginput pendapatan, potongan tidak rutin misalnya gula,lembur,koperasi kedalam *Additional Payments.*
e. Menginput pendapatan, potongan rutin misalnya IIKB dan GSP kedalam *Recurring Payments.*
f. Menginput pendapatan lain-lain kedalam program SAP ERP meliputi BBM, bonus, THR, insentif, pemondokan anak.

2. Prosedur Penggajian

Aktivitas dalam sistem informasi akuntansi penggajian akan diuraikan melalui dua model, yaitu diselenggarakan secara manual, dan sistem penggajian yang dilaksanakan dengan menggunakan komputer. Untuk setiap sistem, uraian akan diberikan dalam dua bentuk, yaitu dalam bentuk bagan alir (*flowchart*) dan dalam bentuk narasi.

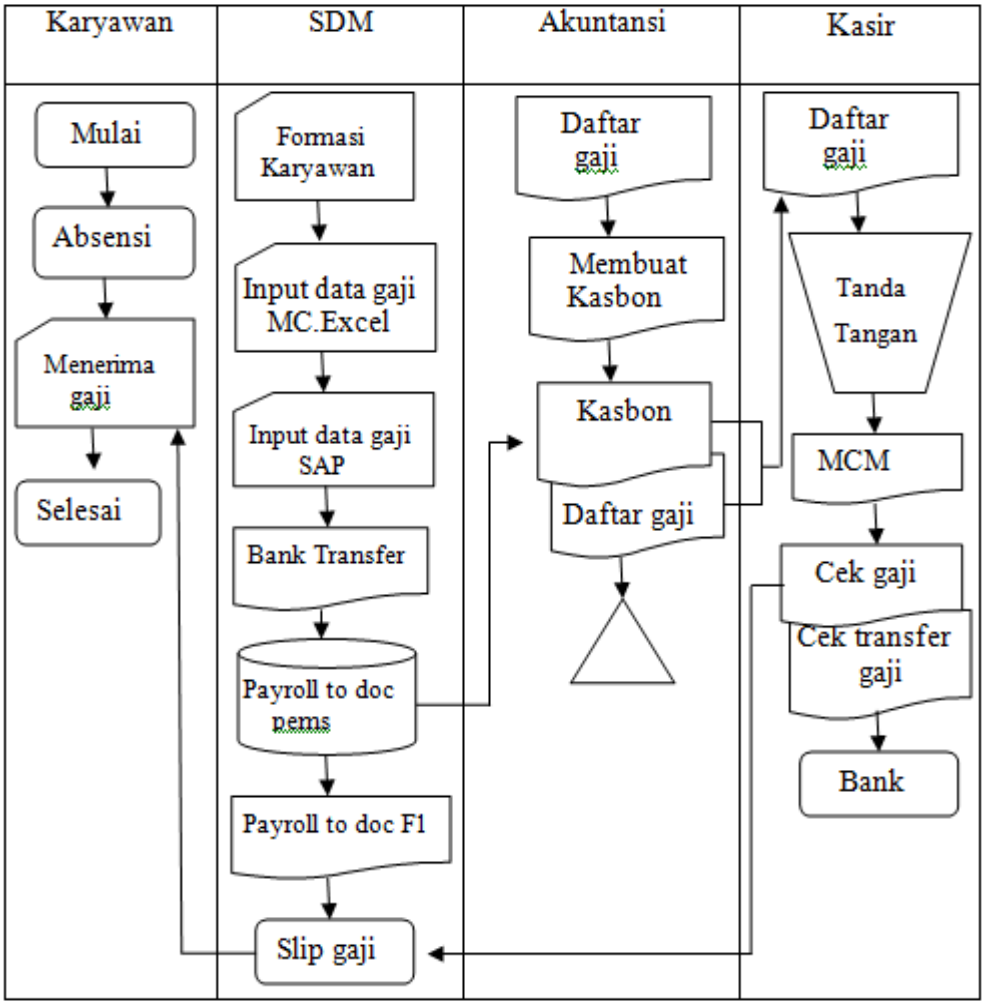
Seperti yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa prosedur penggajian yang digunakan pada Pabrik Gula Ngadiredjo sudah menggunakan sistem komputer, semua dijalankan dengan sebuah program yang bernama SAP (*System Application and Product In Data Processing*) ERP (*Enterprise Resources Planning)* yang dikerjakan dengan modul HCM (*Human Capital Management*) yang diprogram oleh bagian SDM. Tidak sampai disitu selanjutnya prosedur gaji yang sampai kepada karyawan juga memerlukan proses dari per bagian agar gaji

tersebut sampai kepada karyawan tepat waktu. Di dukung dengan dokumen sistem informasi akuntansi penggajian dan catatan akuntansi penggajian selain itu diperlukan juga pihak-pihak yang berkepentingan dalam proses menginputan gaji. Sistem informasi akuntansi penggajian yang dimiliki oleh Pabrik Gula Ngadiredjo telah dibuat alur yang disebut *flowchart* untuk memudahkan *user* dalam memahaminya.

Tabel 5.1

***Flowchat* Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Melalui**

***System Application and Product In Data Processing* (SAP)**



Peneliti menemukan perbedaan dari hasil pembuatan *flowchart* di Pabrik Gula Ngadiredjo dengan teori *flowchart* prosedur penggajian berbasis komputer pada buku krismiaji. Peneliti juga menyarankan pembuatan *flowchart* proses input gaji karyawan menggunakan *System Application and Product In Data Processing* (SAP) yang dihasilkan dari penggabungan antara teori *flowchart* yang dijalankan oleh Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri, sehingga dapat memudahkan para pembaca sebagai berikut :

a. Perbedaan

Pabrik Gula Ngadiredjo dalam memprogram sistem informasi akuntansi penggajian dilakukan oleh bagian SDM yaitu dimulai dari menginput konsep potongan karyawan menggunakan MC. Excel, setelah semua sudah dirasa benar selanjutnya Menginput data tersebut kedalam program SAP (*Sistem Aplication and Product in Data Processing*) ERP (*Enterprise Resources Planning*) menggunakan modul HCM (*Human Capital Management)*. Menginput data mengenai pendapatan lain-lain, setelah semua konsep gaji masuk kedalam program SAP ERP dilakukan payroll, selanjutnya melakukan bank transfer, selanjutnya melakukan payroll to doc pems. Bagian SDM mengirim hasil perhitungan ke FI atau dimiliki bagian Keuangan. Bagian Keuangan membuat kasbon dan diarahkan ke bagian keuangan dan umum untuk pencairan dana. Bagian keuangan memeriksa dan menandatangani selanjutnya diserahkan kebagian kasir. Dan bagian kasir mentrasnfer net gaji menggunakan

MCM (*Mandiri Cash Management*) dan selanjutnya diditribusikan ke rekening masing-masing karyawan.

Prosedur penggajian pada teori Krismiaji sangatlah jelas dan tersusun dengan jelas yaitu dimulai dari departemen pengggajian menerima kartu jam kerja dan menerima dokumen dan memasukkan dokumen tersebut kedalam komputer. Bagian pengolahan data menginput data gaji mengurutkan data gaji yang nantinya akan diserahkan kebagian utang. Bagian utang menerima daftar gaji dan membuat voucher yang nantinya diserahkan dibagian kasir. Bagian kasir menerima cek gaji dan menerima voucher gaji untuk di cap lunas dan selanjutnya didistribusikan kemasing-masing bagian dan cek gaji diberikan kepada karyawan.[13] Prosedur penggajian berbasis komputer yang telah di jelaskan pada teori Krismiaji digambarkan dengan bagan alir *flowchart* yang tertera pada bab sebelumnya.

Jadi bisa dibedakan bahwa prosedur penggajian yang ada pada teori Krismiaji pada bagan alir *flowchat* lebih panjang dan prosesnya begitu terbelit-belit jika dibandingan dengan prosedur penggajian yang ada pada Pabrik Gula Ngadiredjo yang di gambarkan pada bagan alir *flowchart*. Perbedaannya terletak pada Departemen penggajian dan Departemen penggolahan data kalau di Pabrik Gula Ngadiredjo langsung pada SDM, Keuangan dan Kasir.

[13] Krismiaji, *Sistem Informasi Akuntansi Edisi Keempat*,.....,hal. 425

b. Persamaan

Hasil dari perbandingan *flowchart* Pada teori krismiaji dan praktik dilapangan terdapat persamaan yaitu terletak pada

1) Bagian SDM yang bertugas mengolah data dan merubah suatu data
2) Bagian utang bertugas untuk membuat voucher dan menerima daftar gaji.
3) Bagian kasir bertugas menerima daftar gaji dan vocher kemudian voucher tersebut dimintakan tanda tangan, setelah itu gaji di transfer melalui bank kemudian barulah gaji didistribusikan ke masing-masing karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perbandingan dua *flowchart* tersebut terdapat kesamaan atara *flowchart* Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri dengan teori prosedur penggajian berbasis komputer, karena sebagian besar Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri menggunakan sistem komputerisasi sama dengan yang dipaparkan pada teori. Meskipun sebagian ada perbedaan pada penggunaan sistem komputer maksud dari tujuan kinerja tetap sama.

Alur kerja *Sistem Aplication and Product in Data Processing* (SAP) dalam proses input gaji karyawan pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri yang bersifat *intregrasi* sudah sesuai dengan teori penerpan sistem informasi bersifat *terintregrasi* agar efektif dan efisien dalam menyediakan data bagi semua *user* (pengguna).

C. Kesesuaian PSAK No. 24 terhadap Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri

1. Kesesuaian PSAK No. 24 terhadap sistem informasi akuntansi penggajian

Sistem informasi akuntansi penggajian yang di gunakan pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri terkait apakah sudah sesuai dengan PSAK (Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan) No.24 tentang imbalan kerja, semua sudah sesuai dan sudah melaksanakan sesuai dengan ketentuan standard. Karena Pabrik Gula Ngadiredjo merupakan perusahaan yang pertama kali wajib menggunakannya agar laporan yang dibuat dapat diakui publik dan tidak adanya unsur manipulasi. Laporan keuangan pada Pabrik Gula Ngadiredjo tidak di buat di unit laporan keuangan semua unit PTN X di jadikan satu dan dibuat oleh Kantor Pusat PTPN X yang berada di Surabaya. Untuk dana gaji yang diberikan pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri yang menetapkan angkanya adalah Unit dan Unit wajib melaporkan ke Kantor Direksi untuk pendistribusian dana gaji tersebut kepada karyawan. Semua kas yang masuk pada perusahaan PG Ngadiredjo Kediri hanya untuk membayar gaji karyawan.

Penelitian ini mendukung secara konsisten hasil penelitian dari Gisela Rumimper, Alexander, Warongan bahwa tujuan laporan keuangan pada perusahaan adalah menyajikan secara wajar dan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum mengenai posisi keuangan, hasil usaha, dan perubahan lain dalam posisi keuangan dan perubahan

lain dalam posisi keuangan. Sedangkan dalam Standar Akuntansi Keuangan dijelaskan tentang tujuan laporan keuangan yang isinya tujuan laporan keuangan adalah menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan, yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi.[14]

2. Imbalan Kerja

Menurut PSAK 24, 2015: par. 08 imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. PSAK 24, 2015 : par. 05 imbalan kerja mencakup : imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain, dan pesangon.[15]

a. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek pada Pabrik Gula Ngadiredjo berupa imbalan gaji, santunan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan setiap bulannya. Selain itu pada Pabrik Gula Ngadiredjo karyawan juga memperoleh hak-hak karyawan berupa cuti jangka pendek yang diberikan setiap bulannya selama 2 kali cuti, ini berlaku bagi semua karyawan. Penelitian ini mendukung secara konsisten hasil dari penelitian dari Gisela Rumimper, Stanley, Jessy

[14] Gisela Rumimper, Stanley, Jessy, "*Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vadika Abadi"*, Riset Akuntansi Going Concern, Vol. 12 No.2, 2017, hal .1003

[15]Ikatan Akuntan Indonesia, *Standar Akuntansi Keuangan,*(Jakarta : Salemba Empat, 2009), hal. 24.2

bahwa imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pekerja memberikan jasanya. Sama seperti halnya yang dipaparkan oleh peneliti bahwa hasil dari peneliti Rumimper imbalan kerja jangka pendek berupa gaji, iuran jaminan sosial, cuti berimbalan (sakit), dan imbalan non moneter (imbalan kesehatan, rumah, mobil dan barang atau jasa yang diberikan cuma-Cuma melalui subsidi). Berbeda halnya dengan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri hasil dari penelitian Rumimper dkk menjelaskan bahwa adanya imbalan hutang bagi laba dan utang bonus jika pada Pabrik Gula Ngadiredjo pemberian imbalan sansos berupa rumah dinas, mobil, diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar sudah memiliki tingkat *Grade* yang tinggi.

b. Imbalan Kerja Jangka Panjang

Imbalan kerja jangka panjang pada Pabrik Gula Ngadiredjo hanya diberlakukan kepada karyawan tetap. Imbalan jangka panjang tersebut berupa cuti jangka panjang yang didapat selama 6 tahun sekali yang totalnya 30 hari. Jika selama 6 tahun cuti tersebut tidak diambil sama sekali maka akan diganti dengan uang atau sama dengan 1 kali gaji. Jika cuti tahunan atau selama 1 tahun karyawan diberikan hak cuti selama 12 kali. Penelitian ini mendukung secara konsisten hasil dari penelitian dari Gisela Rumimper, Stanley, Jessy bahwa imbalan kerja jangka panjang adalah imbalan kerja (selain imbalan

pasca kerja dan pesangon pemutusan kerja) yang tidak seluruhnya jatuh tempo dalam 12 bulan setelah pekerja memberikan jasanya. Sama seperti halnya yang dipaparkan oleh peneliti bahwa hasil dari peneliti Rumimper dkk bahwa cuti jangka panjang yang diberikan pekerja berupa cuti berbayar jangka panjang seperti cuti besar atau cuti sabbatical. Berbeda halnya dengan yang ada pada Pabrik Gula Ngadiredjo selain cuti berbayar hasil dari penelitian rumimper dkk ada penghargaan masa kerja, imbalan cacat permanen, bagi laba dan bonus, dan remunerasi tangguhan.[16] Untuk imbalan jangka panjang yang di paparkan oleh peneliti Rumimper berbeda halnya pada Pabrik Gula Ngadiredjo imbalan tersebut masuk ke dalam kategori imbalan pasca kerja.

c. Imbalan Pasca Kerja

Imbalan pasca kerja pada Pabrik Gula Ngadiredjo berupa gula icip-icip yang diberikan 1 tahun sekali dengan cuma-cuma sebanyak 35 kg bagi pemangku *grade* 1-12 dan 30 kg untuk *grade* 13-16. Selama 1 tahun mendapat seragam dinas sebanyak 2 baju dalam bentuk natura. Penghargaan kepada karyawan yang berkerja lebih dari 25 tahun berupa emas 24 karat 10 gr dan mendapat 5 kali gaji. Beda halnya dengan karyawan pensiun ynag bekerja selama 20 tahun mendapatkan 3 kali gaji, asuransi kesehatan, dan BPJS. Imbalan pasca kerja diberikan kepada karyawan yang meninggal dunia dan sakit

[16] Gisela Rumimper, Stanley, Jessy, "*Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vadika Abadi"*, ..., hal. 1003-1004

berkepanjangan. Penelitian ini mendukung secara konsisten hasil dari penelitian dari Gisela Rumimper, Stanley, Jessy mengungkapkan bahwa imbalan pasca kerja pada perusahaan memiliki program pensiun iuran pasti maksudnya adalah program dpensiun dimana perusahaan akan membayar iuran tetap kepada sebuah entitas terpisah (BPJS Ketenagakerjaan) program ini sama dengan yang ada pada Pabrik Gula Ngadiredjo.

d. Imbalan Pemutus Kontrak Kerja (PKK)

Imbalan pemutus kontrak kerja atau di istilahkan sebagai pemberhentian sementara waktu (skorsing) pada Pabrik Gula Ngadiredjo adalah bagi karyawan yang melanggar suatu peraturan atau pemberhentian karyawan pensiun sebelum usia normal. Karyawan yang diberhentikan sudah di atur dalam buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tetap mendapatkan 100% gaji pokok, sankhus, tunjangan jabatan, dan jaminan sosial penuh. Penelitian ini mendukung secara konsisten hasil dari penelitian dari Gisela Rumimper, Stanley, Jessy mengungkapkan bahwa Pesangon pemutusan kerja adalah imbalan kerja yang terutang akibat keputusan entitas untuk memberhentikan pekerja sebelum usia pensiun normal, atau keputusan pekerja menerima tawaran untuk mengundurkan diri secara sukarela dengan imbalan tertentu.[17]

[17] Gisela Rumimper, Stanley, Jessy, "*Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vadika Abadi"*, ..., hal. 1003

D. Manfaat PSAK No. 24 bagi sistem informasi akuntansi penggajian pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri

Hasil penelitian dari Gisela Rumimper, Stanley, Jessy Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) merupakan pedoman dalam melakukan praktek akuntansi mencakup hampir semua aspek yang berkaitan dengan akuntansi, yang dalam penyusunannya melibatkan sekumpulan orang dengan kemampuan dalam bidang akuntansi yang tergabung dalam suatu lembaga yang dinamakan Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). Dengan kata lain, Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) adalah buku petunjuk bagi pelaku akuntansi yang berisi pedoman tentang segala hal yang ada hubungannya dengan akuntansi. [18]

Manfaat PSAK No.24 itu sendiri untuk sistem informasi akuntansi penggajian pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri adalah untuk mengarahkan perusahaan tersebut ketika membuat sebuah laporan keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) sehingga menjadi laporan keuangan yang handal dan bisa menggambarkan kondisi suatu perusahaan tersebut.

[18] Ibid., hal.1003