

ANALISIS AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN KARYAWAN PADA PT. SELYCA MULIA SAMARINDA TAHUN 2014

Herlinawati, H.Eddy Soegiarto, Titin Ruliana

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tujuh Belas Agustus (Untag)

Samarinda, Indonesia

Email : linadekda@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose from this research is to know the implementation of accounting system of employees payroll and wages on PT. Selyca Mulia. This research is done on PT. Selyca Mulia, which have the employees status as permanent employees and contract employees. Data analysis is to describe accounting of employees payroll and wages that implemented by PT. Selyca Mulia. Data obtained by using Field Research and Library Research. The result of observation explain there are a different process in given standard salary UMK based grade level work in PT. Selyca Mulia for permanent employees and contract employees.

Calculation and payment salary and wages, and overtime of employees based compared between standard regulation of ministry and PT. Selyca Mulia. Given salary and wages employees of PT. Selyca Mulia still in under regulation on 2014 and it can make bad impact for company and employees.

Keyword : Overtime of Employees, Standard Regulation of Ministry and PT. Selyca Mulia' Salary

I. PENDAHULUAN

Besarnya gaji dan upah merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, dan akan meningkatkan produktivitas kerja maupun mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Tenaga kerja yang berpengalaman dan terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

Sistem penggajian tenaga kerja perlu diperhatikan agar mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, produktivitas kerja merupakan unsur penting yang harus dimiliki seorang pekerja. Hal ini dilandasi pada anggapan bahwa uang masih merupakan motivasi dan semangat yang kuat bahkan motivator yang tinggi.

PT. Selyca yang bergerak dibidang pengelolaan mall memberikan upah dan gaji sesuai dengan kemampuan dan jabatan yang ada pada perusahaan tersebut. Gaji memang merupakan salah satu motivasi seseorang dalam bekerja dan memberikan kontribusi pada perusahaan tempat karyawan bekerja. Jika perusahaan sembarang saja memberikan gaji dan upah atau tidak sesuai kepada setiap karyawan maka dalam hal ini karyawan akan merasa dirugikan dan tidak akan nyaman bekerja disuatu perusahaan karena tenaganya dipakai oleh perusahaan tapi tidak dibayar sesuai yang aturan yang ada.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan dalam pemberian upah yang dilakukan PT. Selyca Mulia terhadap aturan pemerintah yang telah

ditetapkan. Hal yang melandasi penulis mengangkat judul ini dikarenakan adanya keluhan dari karyawan-karyawan PT. Selyca Mulia terhadap gaji yang diberikan tidak sesuai dengan UMK yang diterapkan di wilayah Samarinda padahal seharusnya perusahaan harus menyesuaikan dengan UMK yang ada.

Banyak sekali peraturan-peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan maupun tentang pengupahan yang ada untuk dijalankan dan diterapkan oleh perusahaan. Setiap ada peraturan baru atau revisi tentang aturan seperti UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang dilakukan oleh Disnaker (Dinas Sosial dan Tenaga Kerja) selalu disosialisasikan ke perusahaan. Aturan yang menjadi acuan perusahaan dalam hal ketenagakerjaan baik itu pengupahan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

II. DASAR TEORI

Pengertian Akuntansi Manajemen

Menurut Rita Erni P (2001:6) akuntansi manajemen merupakan akuntansi yang bertujuan menghasilkan informasi keuangan untuk kepentingan manajemen (pihak intern perusahaan) dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Informasi tersebut diperlukan oleh manajemen untuk pengambilan berbagai keputusan manajemen serta menilai hasil-hasil yang sudah diperoleh perusahaan.

Penggajian dan Pengupahan

Gaji dan upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya. Dan bagi karyawan ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka, juga sebagai motivator dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji dan upah merupakan komponen biaya yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba, sehingga harus terus menerus diawasi pengelolaannya. Tujuan pemberian gaji dan upah pada karyawan menurut Hasibuan (2008:121) yaitu :

1. Ikatan kerjsama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah

Pada umumnya kompensasi berupa gaji dibayarkan secara tetap oleh perusahaan / pemberi kerja perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Mulyadi (2001:373).

Prosedur Penggajian dan Pengupahan

Menurut Mulyadi (2001:385) bahwa sistem penggajian dan pengupahan adalah jaringan prosedur yang terdiri dari sebagai berikut:

1. Prosedur pencatatan waktu hadir prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan. Pencatatan waktu hadir ini diselenggarakan oleh fungsi pencatat waktu dengan menggunakan daftar hadir pada pintu masuk kantor administrasi atau pabrik. Pencatatan waktu hadir karyawan ini diselenggarakan untuk menentukan gaji dan upah karyawan.

2. Prosedur pencatat waktu kerja diperlukan bagi karyawan yang berkerja di fungsi produksi untuk keperluan distribusi biaya dan upah karyawan kepada produk atau pesanan yang menikmati jasa karyawan tersebut. Jika misalnya seorang karyawan pabrik hadir ke perusahaan selama 7 jam dalam suatu hari kerja, jumlah jam hadir tersebut dirinci menjadi waktu kerja dalam tiap-tiap pesanan yang dikerjakan. Dengan demikian waktu kerja ini dipakai sebagai dasar pembebanan biaya tenaga kerja langsung kepada produk yang diproduksi.
3. Prosedur pembuatan daftar gaji prosedur ini fungsi pembuat daftar gaji dan upah membuat daftar gaji dan upah karyawan. Data yang dipakai sebagai dasar pembuatan daftar gaji adalah surat-surat keputusan mengenai pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemberhentian karyawan, daftar gaji bulan sebelumnya dan daftar hadir.
4. Prosedur distribusi biaya gaji, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja. Distribusi biaya tenaga kerja ini dimaksud untuk pengendalian biaya dan perhitungan harga pokok produk.
5. Prosedur pembayaran gaji melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek guna pembayaran gaji dan upah. Fungsi keuangan kemudian menguangkan cek tersebut ke bank dan memasukan uang ke amplop gaji dan upah. Jika jumlah karyawan perusahaan banyak. Pembagian amplop dan upah dapat dilakukan dengan membagikan cek gaji dan upah kepada karyawan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI

Peraturan pemerintah nomor 78 Tahun 2015 pada pasal 5 ayat 2 tentang upah pokok dan tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur didalam keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia nomor kep.102/Men/VI/2004.

Pengertian Biaya Tenaga Kerja.

Dalam suatu perusahaan terdapat berbagai unsur dari biaya dan upah yang keseluruhannya disebut dengan biaya tenaga kerja.

Didefinisikan oleh Firdaus Ahmad (2009:226) pengertian tenaga kerja adalah harga atau jumlah rupiah tertentu yang dibayarkan kepada para pekerja atau karyawan yang bekerja pada bagian produksi.

Adapun biaya dibagi menjadi 2 menurut Masiyah Kholmi & Yuningsih (2009:32-33) :

1. Biaya Tenaga Kerja Langsung (*Direct Labour*).
2. Biaya Tenaga Kerja Tidak Langsung (*Indirect Labour*)

III. METODE PENELITIAN

1. Jangkauan Penelitian

Pembahasan mengenai analisis akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan pada PT. Selyca Mulia Samarinda.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penulis memerlukan beberapa data yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penulisan ini antara lain

- 1) Penelitian Lapangan (*Field Work*)

- a. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati kegiatan secara langsung mengenai hal yang menjadi objek penelitian.
 - b. Wawancara metode ini dilakukan dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung dengan berbagai pihak yang terkait dalam proses system penggajian.
- 2) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Dokumentasi mengambil data atau mengumpulkan bukti – bukti dan keterangan dari perusahaan.

3. Rincian Data yang dipergunakan

- 1) Gambaran umum tentang perusahaan PT Selyca Mulia Samarinda
- 2) Struktur Organisasi PT Selyca Mulia Samarinda
- 3) Gaji karyawan PT Selyca Mulia Samarinda pada tahun 2014
- 4) Upah lembur karyawan PT Selyca Mulia Samarinda pada tahun 2014
- 5) Tunjangan karyawan PT Selyca Mulia Samarinda pada tahun 2014
- 6) Jamsostek karyawan PT Selyca Mulia Samarinda pada tahun 2014

4. Alat Analisis

- 1) Upah lembur perjam = $1/173 \times$ upah sebulan (Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.Kep.102/MEN/VI/2004)
- 2) Gaji bersih = penerimaan – potongan
- 3) Ketetapan UMK tahun 2014 = Rp. 1.995.000
- 4) Pajak Karyawan (Pph Pasal 21)
- 5) Tunjangan

Sumber dari : Kep.Menteri Tenga Kerja RI No.Kep 102/MEN/VI/2004

IV. ANALISI DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Berdasarkan alat analisis yang dikemukakan di Bab III mengenai perhitungan gaji dan upah lembur yang diterapkan PT. Selyca Mulia melihat perbedaan perhitungan perusahaan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no.Kep.102/MEN/VI/2004.

Populasi (jumlah) tenaga kerja yang dimiliki oleh PT. Selyca Mulia pada tahun 2014 sekitar 125 orang jumlah tersebut selalu berubah. Pengambilan sampel dilakukan berdasarkan observasi lapangan dan mengambil 5 sampel tenaga kerja

B. Pembahasan

1. Gaji

Berdasarkan dari 2 cara perhitungan gaji yaitu cara PT. Selyca Mulia dengan teori akuntansi peneliti menemukan kesamaan cara perhitungannya. Jika perusahaan menghitung dengan cara penerimaan dikurangi dengan potongan-potongan yang ada sehingga memperoleh sisa diterima atau gaji bersih sedangkan dalam teori cara perhitungannya sama yakni penerimaan dikurangi potongan-potongan sehingga

menghasilkan pendapatan bersih atau gaji bersih, namun dalam hal ini peneliti menemukan hasil pendapatan bersih atau gaji bersih yang diterima berbeda, hal ini disebabkan oleh pemberian dan penetapan standar UMK yang diterapkan oleh perusahaan yang ternyata masih dibawah standar dari ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah. Dalam hal pemberian UMK perusahaan harus lebih memperhatikan dan disesuaikan dengan UMK yang ada pada suatu daerah.

Hasilnya adalah perbandingan Gaji Pokok dan Gaji Bersih Menurut PT. Selyca Mulia dan Pemerintah dapat dilihat bahwa adanya perbedaan yang pemberian upah sesuai dengan pemberian gaji yang dilakukan oleh PT. Selyca Mulia dan perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian Gaji Pokok yang dilakukan PT. Selyca Mulia masih banyak dibawah UMK dan untuk pemberian Gaji Bersih yang dilakukan PT. Selyca Mulia masih rendah dibandingkan dengan peneliti menghitung dengan menggunakan perhitungan menurut Pemerintah.

2. Upah Lembur

Berdasarkan dari 2 cara perhitungan upah lembur yakni cara PT. Selyca Mulia dan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.Kep.10/MEN/VI/2004 peneliti menemukan perbedaan dalam perhitungan dan hasil upah lembur per bulan yang diterima oleh karyawan dan juga peneliti menemukan selisih diantara keduanya yang mana lebih besar dan lebih banyak jumlah upah lembur yang diterapkan pemerintah daripada ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan telah melanggar ketentuan upah lembur yang sudah ditetapkan oleh menteri tenaga kerja.

Hasilnya adalah Rekapitulasi Upah Lembur, dapat dilihat bahwa pemberian upah lembur karyawan yang dilakukan oleh PT. Selyca masih rendah dibandingkan dengan peneliti menghitung menggunakan perhitungan menurut pemerintah.

3. Tunjangan

Pemberian tunjangan merupakan hak prerogative perusahaan sesuai dengan level yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Dalam hal ini, peneliti menemukan pemberian tunjangan telah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh menteri tenaga kerja.

4. Jamsostek dan BPJS Kesehatan

Berdasarkan dengan 2 cara perhitungan potongan jamsostek yaitu cara PT. Selyca Mulia dengan teori akuntansi, peneliti menemukan perbedaan cara perhitungan jamsostek, PT. Selyca Mulia menghitung jamsostek per bulannya sebesar 2% dari gaji pokok. Gaji pokok yang didaftarkan oleh PT. Selyca sesuai dengan UMK sedangkan menurut teori harus didaftarkan sesuai dengan berapa jumlah upah pokok yang diterima per bulannya oleh karyawan dari perusahaan.

Perhitungan BPJS Kesehatan dipengaruhi oleh jumlah upah pokok dan tunjangan tetap yang diperoleh oleh karyawan dan jumlah tersebut yang akan didaftarkan oleh perusahaan namun tidak boleh kurang dari upah UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah, jika kurang dari UMK maka secara otomatis BPJS Kesehatan akan memotong sebanyak 5% yang terdiri dari 4% ditanggung oleh pemerintah dan 1% akan ditanggung oleh karyawan.

Hasilnya adalah pemberian Jamsostek karyawan yang dilakukan oleh PT. Selyca masih rendah dibandingkan dengan peneliti menghitung menggunakan perhitungan menurut pemerintah dan pemberian Jamsostek karyawan yang dilakukan oleh PT. Selyca masih rendah dibandingkan dengan peneliti menghitung menggunakan perhitungan menurut pemerintah.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tentang perhitungan gaji dan upah lembur maupun tunjangan-tunjangan yang diberikan karyawan PT. Selyca Mulia maupun tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan PT. Selyca Mulia Samarinda yang bergerak dibidang pengelolaan mall dan setelah meneliti data yang diperoleh maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. PT. Selyca Mulia dalam memberikan gaji pokok dari 5 sampel karyawan hanya ada 1 sampel karyawan yang berikan diatas UMK selebihnya dibawah standar UMK yang telah ditetapkan pemerintah. Adanya persamaan perhitungan gaji bersih antara PT. Selyca Mulia dengan teori namun hasil perolehan tidak sama. Hipotesis ditolak karena terdapat perbedaan perhitungan Akuntansi gaji dan upah terhadap karyawan karyawan yang telah ditetapkan pada PT. Selyca Mulia Samarinda tahun 2014 dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004 serta ketetapan UMK.
2. Adanya perbedaan perhitungan upah lembur antara PT. Selyca Mulia dengan keputusan menteri tenaga kerja.
3. Terdapat kesamaan perhitungan tunjangan-tunjangan yang diberikan PT. Selyca Mulia dengan keputusan menteri tenaga kerja.
4. Terdapat perbedaan jumlah potongan jamsostek karyawan PT. Selyca Mulia dengan perhitungan menurut pemerintah.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan lebih memperhatikan lagi karyawan terhadap gaji dan upah lembur yang diberikan serta peraturan-peraturan yang telah ditetapkan
2. Perusahaan lebih memperhatikan upah tambahan diluar gaji dan upah seperti insentif maupun bonus yang diterima setiap bulan agar karyawan dapat termotivasi lebih giat lagi dalam bekerja.
3. Manajemen perusahaan harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan adil dan bijaksana agar mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan.

No	Nama	Gaji Pokok			Keterangan	Gaji Bersih			Keterangan
		Ketetapan UMK (Rp)	PT. Selyca Mulia (Rp)	Perbedaan (Rp)		PT. Selyca Mulia (Rp)	Perhitungan Menurut Pemerintah (Rp)	Perbedaan (Rp)	
1.	Ridwan Noordiansyah	2.117.500,00	2.117.500,00	0	Tidak ada perbedaan	4.966.800,00	4.857.333,18	109.466,82	Lebih tinggi PT. Selyca Mulia
2.	Wahyu Rohmatin	1.995.000,00	1.226.750,00	768.250,00	Lebih tinggi Ketetapan UMK	3.470.752,00	4.143.442,86	672.690,86	Lebih tinggi Menurut Pemerintah
3.	Rendy Aris Patolan	1.995.000,00	1.820.000,00	175.000,00	Lebih tinggi PT. Selyca Mulia	5.134.826,00	5.179.387,61	44.561,61	Lebih tinggi Menurut Pemerintah
4.	Rahono	1.995.000,00	1.681.750,00	313.250,00	Lebih tinggi Ketetapan UMK	3.292.714,00	3.549.032,92	256.318,92	Lebih tinggi Menurut Pemerintah
5.	Supardi	1.995.000,00	1.386.350,00	608.650,00	Lebih tinggi Ketetapan UMK	3.825.860,00	4.334.330,19	508.470,19	Lebih tinggi Menurut Pemerintah

DAFTAR PUSTAKA

- Rita Erni.P (2001). ***Siklus Akuntansi***. Penerbit Kanisius IKAPI. Jogjakarta.
- Hasibuan. (2008). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Mulyadi. (2001). ***Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga***. Jakarta.
- Firdaus Ahmad. (2009). ***Akuntansi Biaya Edisi 2***. Salemba Empat. Jakarta.
- Masyiah Kholmi & Yuningsih. (2009). ***Akuntansi Biaya, Edisi Revisi***. UMM Press. Malang.