



## ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL ATAS SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN KARYAWAN

Ananda Syahfitri <sup>a,1\*</sup>, Hotbin Hasugian<sup>b,2</sup>, Yenni Samri Juliati Nasution<sup>c,3</sup>

<sup>a,b,c</sup> Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Jl. Wiliem Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371.

<sup>1</sup>ananda170102@gmail.com, <sup>2</sup>hotbinhasugian@gmail.com, <sup>3</sup>yenni.samri@uinsu.ac.id

\*Corresponding author

### INFO ARTIKEL

#### IMANENSI

Volume 9

Nomor 2

Halaman 41-54

Malang, September 2024

ISSN: 2339-1847

e-ISSN: 2683-9968

#### Kronologi Artikel:

Tanggal Masuk:

10 April 2024

Tanggal Selesai

Revisi:

2 Agustus 2024

Tanggal Diterima:

1 September 2024

#### Kata Kunci:

Pengendalian;  
Sistem Penggajian  
Internal; Sistem  
Penggajian

#### Keywords:

Control; Internal  
Payroll System;  
Wage System



**Abstrak: Analisis Sistem Pengendalian Internal atas Sistem Penggajian dan Pengupahan Karyawan.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penggajian di Perkebunan Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan dengan menggunakan alat analisis nilai-nilai Islam. Berdasarkan pada observasi awal, sistem tersebut belum berjalan dengan baik karena fungsi bagian keuangan kurang optimal, ketidaklengkapan dokumen penggajian, dan lemahnya pemantauan kehadiran karyawan. Peneliti menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman tentang sistem penggajian pada kebun Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan. Penelitian ini memperoleh hasil implementasi sistem pengendalian internal untuk penggajian masih belum optimal hal ini disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh departemen keuangan. Selain itu, lemahnya pengendalian internal juga disebabkan oleh tidak adanya segregasi tugas antara bagian penyusun gaji dan upan dengan bagian pembayaran. Dari permasalahan tersebut, peneliti merancang solusi dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam yaitu amanah, keadilan, kejujuran, pengawasan, dan tanggung jawab dalam budaya perusahaan. Penelitian ini berkontribusi teoretis dan praktis pada pengembangan konsep dan peningkatan pengendalian system penggajian.

**Abstract – Analysis of Internal Control Systems on Employee Payroll and Wage Systems.** This study aims to analyze the payroll system at Adolina Plantation—PTP Nusantara IV Perbaungan using an analytical framework grounded in Islamic values. Based on initial observations, the system has not functioned optimally due to inefficiencies in the finance department, incomplete payroll documentation, and insufficient employee attendance monitoring. The researcher applied a descriptive qualitative approach to gain insights into the payroll system at Adolina Plantation—PTP Nusantara IV Perbaungan. The findings indicate that the implementation of internal control in payroll management remains suboptimal, largely because of the extensive workload handled by the finance department. Additionally, weaknesses in internal control arise from the lack of task segregation between payroll preparation and payment functions. Addressing these issues, the researcher proposes a solution that integrates Islamic values such as trustworthiness, justice, honesty, oversight, and accountability into the corporate culture. This study contributes both theoretically and practically to the development of concepts and the enhancement of payroll system control.

**Disitasi sebagai:** Syahfitri, A., Hasugian, H., & Nasution, Y. S. J. (2024). ANALISIS PENGENDALIAN INTERNAL ATAS SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN KARYAWAN. *Imanensi: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Islam*, 9(2), 41-55. <https://doi.org/10.34202/imanensi.9.2.2023.41-54>.

## 1. PENDAHULUAN

Bisnis harus tumbuh dan berkembang seiring berjalannya waktu. Sebagai implikasinya, perusahaan memerlukan berbagai sumber daya seperti sumber daya alam, modal, dan sumber daya manusia untuk menjamin kelangsungan

hidup perusahaan (Mujiati, 2023). Eksistensi karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia berperan sangat penting sebagai pihak pelaksana operasional perusahaan baik untuk tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Sebagai kompensasinya, karyawan mendapatkan gaji dari perusahaan yang nyatanya tidak jarang dijumpai kendala dalam pengelolaannya.

Semakin besar perusahaan, semakin banyak pula jumlah karyawan yang diperlukan (Hasanah, 2023). Berbagai masalah muncul sebagai konsekuensi dari jumlah karyawan yang relatif gemuk, salah satunya adalah fraud, sehingga pengendalian diperlukan untuk melindungi aset perusahaan dan mencegah berbagai kesalahan dan penipuan. Atas dasar inilah, audit internal diperlukan oleh perusahaan (Wahyuni et al., 2023). Masalah lain yang juga muncul dari kepemilikan jumlah karyawan yang besar adalah pengelolaan pengajian karyawan. Peluang fraud pada sistem penggajian perusahaan juga terbuka lebar jika tidak diikuti dengan sistem pengendalian internal yang baik.

Metode kompensasi yang efisien berperan penting untuk memelihara relasi harmonis dan positif antara pekerja dan pengusaha (Harsanto & Ferijani, 2024). Metode tersebut dapat diimplementasikan dengan optimal jika didukung oleh komponen-komponen pengendalian yang terintegrasi. Pengendalian internal harus dilakukan di dalam perusahaan untuk mencegah terjadinya penipuan dan kesalahan dalam pembayaran gaji. Metode kompensasi internal menyediakan informasi yang dibutuhkan perusahaan untuk melindungi sumber daya dari pemborosan, penipuan, dan inefisiensi, meningkatkan keakuratan dan keandalan informasi akuntansi, mendorong kepatuhan dan penerapan kebijakan perusahaan, serta meningkatkan efisiensi. Selain itu, kurangnya pengendalian internal penting untuk mendeteksi kemungkinan kesalahan dan penyimpangan serta dampaknya terhadap laporan keuangan (Gani, 2020)

Penggajian pada Perkebunan Adolina-PTP Nusantara IV didasarkan pada kartu kehadiran. Pegawai memasukkan kehadirannya secara manual dan menandatangani kartu kehadiran yang diberikan. Kartu kehadiran pegawai tidak tetap yang lengkap dikelompokkan berdasarkan departemen dan kemudian dikirimkan ke asisten departemen masing-masing. Sebulan sekali, kartu kehadiran dikumpulkan oleh seorang asisten yang kemudian mengirimkannya ke departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Departemen SDM bertanggung jawab memeriksa langkah dan aturan yang dirancang untuk mengendalikan operasinya guna memenuhi kebutuhan perusahaan disebut pengendalian internal (Dirgantara, 2023).

Tanpa sistem informasi pengendalian internal yang tepat, perusahaan berisiko kehilangan uang karena penipuan yang tidak terdeteksi dan sumber daya yang kurang optimal (Ustadi, 2022). Dalam perspektif Islam, integritas, keadilan, dan amanah merupakan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dalam menjalankan bisnis dan mengelola sumber daya manusia. Al-Qur'an menegaskan pentingnya keadilan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam urusan bisnis dan pembayaran upah, sebagaimana disebutkan dalam Surah Al-Maidah (...:8), "Wahai orang-orang yang beriman!

Jadilah kamu orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil." Selain itu, dalam Surah Al-A'raf ayat 85, Allah berfirman: "Dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan." Rasulullah SAW juga menekankan pentingnya membayar upah pekerja tepat waktu dan dengan adil. Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah SAW bersabda: "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering." Hal ini menunjukkan bahwa Islam sangat memperhatikan hak-hak pekerja dan mendorong praktik bisnis yang adil dan transparan.

Dalam konteks pengendalian internal dan pencegahan penipuan, Islam menekankan pentingnya amanah dan kejujuran, sebagaimana yang tercantum dalam Surah Al-Anfal (8:27). Ayat ini menggarisbawahi pentingnya menjaga kepercayaan dan menghindari kecurangan, yang sejalan dengan prinsip pengendalian internal yang efektif. Implementasi sistem pengendalian internal yang baik tidak hanya sekadar memenuhi standar profesionalisme dan efisiensi, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti keadilan, amanah, dan kejujuran. Hal ini diwujudkan melalui pemenuhan hak-hak karyawan, perlindungan aset perusahaan, serta kesesuaian antara kegiatan operasional bisnis dengan prinsip-prinsip syariah, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan.

Berdasarkan pada observasi awal, terdapat permasalahan berkaitan dengan rangkap fungsi pada perkebunan Adolina-PTP Nusantara IV. Secara umum, fungsi keuangan memantau dan menghitung upah yang dibayarkan kepada karyawan. Pada praktiknya, fungsi keuangan memiliki peran ganda yaitu mencatat sekaligus membayar gaji dan upah karyawan perusahaan. Perusahaan juga tidak menyediakan rincian penggajian bagi karyawannya sehingga karyawan tidak dapat menghitung apakah upah dan gaji yang diterima sudah sesuai atau belum. Selain itu Perkebuna Adolina-PTP Nusantara IV juga mempunyai permasalahan berupa belum adanya sistem waktu dan kehadiran yang baik, karena kehadiran pegawai tidak dipantau berdasarkan waktu dan kehadiran, sehingga terjadi pekerjaan fiktif dan manipulasi hari kerja. Tabel 1 menyajikan data gaji dan upah karyawan Kebun Adolina-PTP Nusantara IV.

**Tabel 1.** Daftar Gaji Karyawan Tahun 2023

Bulan	Gaji dan Upah Dibayar	Gaji dan Upah Seharusnya	Selisih
Januari	Rp 2.527.681.589	Rp 2.416.571.468	Rp 111.110.121
Februari	Rp 2.754.673.867	Rp 2.543.489.758	Rp 211.184.109
Maret	Rp 2.961.516.255	Rp 2.751.215.155	Rp 210.301.100
<b>Total</b>	<b>Rp 8.243.871.711</b>	<b>Rp 7.711.276.381</b>	<b>Rp 532.595.330</b>

Sumber: Data Gaji Kebun Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan

Untuk mencapai tujuan penelitian, peneliti menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif. Dengan menerapkan *indepth interview* dengan sejumlah informan kunci diharapkan peneliti dapat memperoleh data yang cukup untuk selanjutnya dilakukan

analisis dengan menggunakan prinsip Islam yaitu amanah, keadilan, kejujuran, pengawasan, dan tanggung jawab (Shomad, 2017).

Penelitian ini memberikan kontribusi baik dalam aspek teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur terkait sistem pengendalian internal, khususnya dalam konteks penggajian dan pengupahan karyawan. Dengan mengkaji efektivitas pengendalian internal pada sistem tersebut, penelitian ini memberikan wawasan baru yang dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan teori sistem pengendalian yang lebih baik. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi organisasi dalam memperbaiki sistem penggajian dan pengupahan karyawan, sehingga meningkatkan akurasi, transparansi, dan efisiensi dalam proses pengelolaan penggajian.

## 2. METODE

Pada penelitian ini metode penelitian yang diterapkan yaitu penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Kurniawan (2022) menjelaskan bahwa kualitatif merupakan yaitu jenis penelitian yang tugasnya mencari dan mengarsipkan informasi, mengumpulkan, memaknai, dan juga menjelaskan informasi yang tersedia guna mendeskriptifkan objek penelitian dengan lengkap dan secara menyeluruh. Objek penelitian ini adalah Kebun Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan, Jl. Medan Tebing Tinggi Desa Batang Terap, Kec. Perbaungan, Kan. Serdang Bedagai.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan objek penelitian secara menyeluruh (Kurniawan, 2022). Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan petugas yang terkait dengan sistem penggajian di Kebun Adolina Plantation-PTP Nusantara IV Perbaungan. Studi dokumentasi dilakukan melalui penelaahan jurnal, artikel, dan dokumen terkait penggajian karyawan di Kebun Adolina Plantation-PTP Nusantara IV Perbaungan dari tahun 2020 hingga 2023. Observasi juga dilakukan secara langsung sebagai bagian dari investigasi, khususnya terhadap pegawai yang bertanggung jawab atas penggajian.

**Tabel 2.** Data Informan

No	Nama	Posisi	Tugas
1	Bambang Sugianto	Staf Keuangan	Melakukan penjurnalan
2	Noni Hasibuan	Staf Keuangan	Mendata gaji karyawan
3	Anton Supriadi	Staf Teknik Mesin	Perancangan dan pemeliharaan mesin
4	Erna	Staf Produksi	Pengolahan hasil usaha

Sumber: Data Diolah Peneliti, (2024)

Teknik pengambilan data melalui observasi dan wawancara dengan karyawan yang bertanggung jawab atas penggajian dan pengendalian internal. Setelah proses wawancara, data direduksi melalui proses abstraksi dengan menyeleksi informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan mengabaikan informasi yang tidak diperlukan. Hasil dari reduksi data

disajikan dalam bentuk laporan. Penelitian ini secara khusus menggunakan lima prinsip Islam yang diambil dari Shomad (2017) yaitu amanah, yakni menjalankan tanggung jawab dengan penuh kepercayaan dan integritas; keadilan, yang berarti memberikan perlakuan yang adil kepada semua pihak tanpa diskriminasi; kejujuran, yaitu menyampaikan informasi dan fakta secara benar tanpa manipulasi; pengawasan, yakni melakukan kontrol dan pemantauan terhadap pelaksanaan tugas; serta tanggung jawab, yang berarti memikul konsekuensi dari keputusan dan pekerjaan yang dilakukan. Pada bagian akhir analisis, peneliti mengevaluasi sistem penggajian di Kebun Adolina Plantation-PTP Nusantara IV Perbaungan dengan mengacu pada kelima prinsip tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Gambaran Sistem Penggajian Internal pada Kebun Adolina-PTP Nusantara IV**

Pelaksanaan kegiatan perusahaan perlu memperhatikan komperensi struktur pengendalian intern secara baik guna melindungi kekayaan perusahaan, melihat keandalan data akuntansi, dan juga kebijakan manajemen yang telah ditetapkan jadi akan meningkatkan efisien serta membuat ditaatinya kebijakan manajemen yang ditetapkan, semuanya dikembalikan bagaimana sumber daya manusia yang dapat mengelolanya.

Kebun Adolina-PTP Nusantara IV Yaitu perusahaan dengan bidang perkebunann yang dapat membuahakan kelapa sawit untuk buat menjadi minyak sawit (CPO) serta inti sawit dan juga kakao. Kebun Adolina-PTP Nusantara IV yakni perusahaan perkebunan yang ada didalamnya banyak sumber daya manusia. Ada dua jenis karyawan di perusahaan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Saat ini jumlah pegawai tetap sebanyak 741 orang dan pegawai tidak tetap sebanyak 119 orang.

Pekerja tetap menerima penghasilan yang tetap dan tetap berdasarkan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu, dimana dalam jangka waktu tersebut pegawai dapat bekerja penuh waktu pada bidangnya. Pekerja tidak tetap menerima penghasilan berdasarkan jumlah hari kerja pekerja yang bersangkutan, kemudian berdasarkan berapa banyak tujuan yang dapat dicapai oleh pekerja tersebut atau berdasarkan pelaksanaan tugas yang diwajibkan oleh pemberi kerja atau atasan, termasuk kondisi kerja, hak dan tanggung jawab para pihak sejak awal sampai dengan akhir hubungan kerja (Mulyani et al., 2020) Dari hasil wawancara bersama staf keuangan bernama Bambang Sugianto, bahwasanya:

*“Di Kebun Adolina PTP Nusantara IV Perbaungan ini antara pembuat daftar gaji dan melakukan pembayaran memang tidak dilaksanakan terpisah dikarenakan bagian keuangan dapat menanganinya sendiri. Noni Hasibuan mengatakan Anton Supriadi, seorang karyawan di Kebun Adolina, menyatakan, “Selama ini kami di bagian keuangan cukup sulit*

*untuk melaksanakan tugas karena kami sendiri yang harus membuat daftar gaji sekaligus melakukan pembayaran, padahal jumlah karyawan di Kebun Adolina ini sangat banyak.”*

Hasil wawancara di atas mengindikasikan adanya ketidakefisienan dalam struktur pengelolaan di departemen keuangan, di mana tugas-tugas yang seharusnya dipisahkan justru dibebankan pada satu unit yang sama. Hal ini memperlihatkan kurangnya pembagian kerja yang jelas dan spesifik, yang bisa berdampak pada akurasi dan kecepatan dalam proses penggajian serta pembayaran. Lebih lanjut, Anton Supriadi seorang staf teknik mesin (*mechanical engineer*) juga mengungkapkan:

*“Terkadang saya sebagai karyawan yang bekerja di sini tidak dapat merincikan kembali kebenaran dari penghasilan yang sudah saya kerjakan karena perusahaan tidak memberi slip upah berupa rekap pembayaran.”*

Pernyataan ini menyoroti masalah transparansi dalam sistem penggajian perusahaan. Ketiadaan slip gaji yang rinci membuat karyawan kesulitan untuk memverifikasi penghasilan mereka. Pada akhirnya timbul ketidakpuasan dan kurangnya kepercayaan terhadap manajemen perusahaan. Masalah ini memperkuat kebutuhan akan perbaikan sistem penggajian, termasuk pemberian slip gaji yang jelas dan terperinci.

Secara keseluruhan, kedua kutipan ini menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang perlu dibenahi dalam sistem pengendalian internal dan manajemen sumber daya manusia di Kebun Adolina. Pertama, diperlukan pemisahan tugas yang lebih baik di departemen keuangan untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses penggajian. Kedua, perusahaan harus memastikan adanya transparansi dalam pemberian informasi terkait gaji kepada karyawan, termasuk penyediaan slip gaji yang memadai. Analisis ini menggarisbawahi pentingnya restrukturisasi dan peningkatan sistem pengendalian internal untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan terpercaya.

Tujuan penerapan sistem pengendalian internal pada sistem penggajian adalah menolong manajemen perusahaan dan mengendalikan kegiatan sistem penggajian untuk mencapai tujuan perusahaan (Mulia et al., 2022). Analisis terhadap struktur organisasi membantu memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Perkebunan Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan memiliki tanggung jawab keuangan yang tumpang tindih karena bagian keuangan mengumpulkan gaji dan upah serta membayar karyawan. Sebagaimana dijelaskan dalam kajian di atas, fungsi penggajian harus dipisahkan pada pembayaran upah. Pembagian tugas ini bertujuan untuk meminimalisir risiko kesalahan atau penyalahgunaan wewenang yang mungkin terjadi dalam proses penggajian dan pengupahan. Dengan adanya pemisahan fungsi, pengawasan terhadap pelaksanaan pembayaran upah dan gaji dapat dilakukan secara lebih efektif dan akurat. Selain itu, pemisahan ini juga mendukung transparansi dalam proses administrasi, sehingga setiap bagian dapat bertanggung jawab atas tugas yang spesifik.

Pengendalian internal struktur kegiatan Perkebunan Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan belum berjalan dengan baik karena bagian keuangan memiliki wewenang ganda. Departemen keuangan disini memiliki tugas untuk menggandakan gaji dan upah serta gaji yang harus dialokasikan. Hal ini disebabkan terbatasnya tenaga kerja di Perkebunan Adolina- PTP Nusantara IV Perbaungan. Kondisi ini mengakibatkan kurangnya pemisahan tugas yang ideal, sehingga berpotensi meningkatkan risiko kesalahan dan ketidakefisienan dalam proses pengelolaan penggajian. Hal ini juga dapat menimbulkan masalah dalam hal pengawasan, karena fungsi kontrol tidak dapat dijalankan secara optimal jika satu bagian memiliki wewenang ganda.

Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan tidak melakukan pemisahan operasi secara cuma-cuma, namun perusahaan tetap melanjutkan pengerjaan penggajian dan gaji. Bagian keuangan sendiri dapat melakukan penghitungan serta biaya bayaran gaji karyawan terkait, Oleh karena itu, fungsi harus dipecah satu sama lain. Perusahaan pun mengusahakan penghematan biaya yang mungkin timbul ketika merekrut karyawan baru. Perbandingan teori dan fakta Perkebunan Adolina PTP Nusantara IV Perbaungan menunjukkan bahwa besar kemungkinan terjadinya kecurangan yang dapat membahayakan perusahaan. Penagihan ganda ini bisa berujung pada penipuan dan jika berlanjut dapat memberikan dampak buruk pada perusahaan. Di Perkebunan Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan, pembagian kerja harus dilakukan di sela-sela penyusunan laporan gaji karyawan karena ini merupakan bagian terpenting dalam penerapan sistem laporan gaji.

### **Analisis Sistem Otorisasi dan Prosedur Pencatatan**

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan di Kebun Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan, kebanyakan pekerja menyampaikan ketika waktunya mereka untuk memperoleh gaji, gaji tersebut tidak diberikan. Pekerja hanya menekan dan menulis gaji pada kolom jumlah gaji dan tanda tangan. Dengan ini perusahaan tidak perlu lagi harus mengeluarkan slip gaji kepada karyawannya. Selain itu sering kali ada pemotongan gaji yang tentu berdampak pada pemenuhan ekonomi keluarga. Seperti yang disampaikan oleh Erna, salah seorang karyawan yang sudah bekerja selama kurang lebih 2 tahun:

*“...upah yang didapat dihitung perhari, jika dikumpulkan perbulan sekitar Rp1.800.000, namun terkadang ada potongan dan upah tidak diberikan tepat waktu”*

Hasil observasi yang dilakukan selaras dengan apa yang disampaikan oleh Erna, bahwasannya rumah yang dimiliki beberapa karyawan masih kurang layak, bahkan banyak diantara mereka yang masih belum memiliki rumah sendiri. Fenomena tersebut jelas menunjukkan adanya ketidakadilan pada sistem pemberian upah di Kebun Adolina Plantation-PTP Nusantara IV Perbaungan.

Pendaftaran di Kebun Adolina Plantation-PTP Nusantara IV Perbaungan dimulai dengan penerimaan kartu kehadiran yang dimasukkan

ke dalam daftar kehadiran sebagai dasar untuk menghitung gaji pekerja. Kemudian bagian Bagian keuangan menghitung gaji berdasarkan kehadiran, mulai dari gaji kotor, pemotongan atau kompensasi, dan gaji bersih karyawan. Perusahaan tidak menerbitkan slip gaji kepada karyawannya, melainkan hanya ikhtisar gaji dan slip gaji yang sudah ditandatangani oleh karyawan sebagai bukti penerimaan gaji. Gaji dan catatannya disiapkan oleh fungsi penyusun gaji dan catatan gaji bersama dengan penyediaannya. Dokumen ini berfungsi sebagai bukti kepada setiap karyawan tentang rincian gaji dan upah yang diterima oleh masing-masing karyawan

Dilihat dari uraian sebelumnya serta perbandingan antara teori dan situasi perusahaan, Kebun Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan memiliki dokumen yang belum lengkap yaitu upah yang tidak diterima pekerja atas upahnya. Situasi ini menghasilkan usulan agar perusahaan dapat menerbitkan slip gaji kepada karyawan bersamaan dengan pembayaran gaji. Slip gaji dapat dibuat dalam rangkap dua, salinan pertama disimpan di arsip perusahaan dan salinan kedua diberikan kepada pegawai yang bersangkutan. Perusahaan juga harus melengkapi dokumen penggajian sebagai berikut:

1. Kartu yang dapat digunakan untuk mencatat kehadiran karyawan tetap atau non- permanen setiap harinya. Kemudian dikumpulkan sebagai dasar untuk membayar gaji kepada karyawan.
2. Daftar kunjungan yang disiapkan dari kartu kunjungan yang sudah ada. Isinya berupa ringkasan dari kartu kunjungan karyawan, pernyataan cuti, sakit, dan ketidakhadiran yang dibuat untuk setiap karyawan.
3. Gaji dokumen yang memuat gaji kotor setiap pegawai dan potongan-potongannya dalam bentuk santunan pegawai, imbalan kerja pegawai dan potongan lainnya. Oleh karena itu, besaran gaji dihitung terpisah dari daftar pegawai. Penghitungan gaji dan upah dapat dilakukan dengan fungsi gaji yang tentunya harus dipisahkan dari fungsi pembayaran gaji.
4. Surat bukti pembayaran/permintaan transfer uang. Dokumen ini merupakan permintaan uang dari bagian keuangan untuk menangani pembayaran gaji pegawai.
5. Catatan gaji dan gaji merupakan dokumen yang disiapkan oleh departemen keuangan dan diberikan kepada karyawan pada saat pembayaran gaji.
6. Tanda terima gaji merupakan dokumen yang juga disiapkan oleh departemen keuangan. Dokumen ini merupakan pemberitahuan gaji dan upah yang diterima oleh pegawai dengan tanda tangan dokumen sebagai bukti bahwa pegawai tersebut menerima gaji.

Analisis praktik kesehatan dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan masing-masing unit organisasi. Praktik yang baik adalah situasi di mana setiap bagian organisasi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan untuk memastikan otorisasi, registrasi, dan perizinan sesuai prosedur yang berlaku. Perhitungan waktu kerja di Perkebunan Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan adalah pukul



07.00 sampai dengan pukul 01.00 setiap hari kerja. Dalam implementasinya diperlukan manajemen waktu yang baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan bantuan sistem ketepatan waktu, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan benar-benar menyelesaikan jam kerja yang ditugaskan kepada mereka. Namun menurut Erna, para pekerja di Perkebunan Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan kerap menyalahgunakan hal ini.

*“... karyawan yang melaksanakan tugasnya dibagian SDM juga mengatakan ada beberapa karyawan juga yang terkadang tidak tertib dikarenakan lupa untuk mengisi waktu kehadiran (absensi)”*

*“...jadi dari sini kita bisa lihat karyawan sebaiknya bertanggung jawab atas pekerjaannya dalam hal pencatatan kehadiran dan pengisian jam kerja”*

Di Adolina Gardens- PTP Nusantara IV Perbaungan, pencatatan waktu masih dilakukan secara manual. Setiap pegawai wajib menuliskan nama dan tanda tangannya pada kartu kehadiran pada saat datang dan pulang kerja tanpa pengawasan kepala pengawas waktu. Bagian HR akan menerima kartu kehadiran dari mandor kemudian dikirimkan ke bagian keuangan untuk penggajian.

Berdasarkan kenyataan yang ada di perusahaan, bertentangan dengan teori yang ada, perusahaan seharusnya mengambil peran untuk mencatat waktu dan bertanggung jawab atas pencatatan kehadiran seluruh karyawan perusahaan. Pendaftaran peserta diatur melalui *time meter* yang terletak di pintu masuk kantor tata usaha atau pabrik. Pencatat waktu dapat menggunakan catatan kehadiran standar yang harus ditandatangani karyawan setiap kali mereka tiba dan meninggalkan perusahaan, atau menggunakan alat pencatat waktu. Catatan waktu ini digunakan untuk menentukan gaji karyawan. Di Cebu Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan juga memberikan sanksi berupa pemotongan gaji bagi pekerja yang datang terlambat dan bekerja lembur dalam jangka waktu tertentu. Tujuannya untuk mendorong karyawan agar tepat waktu dan meningkatkan semangat kerja. Tetapi hal ini juga dapat menyebabkan penipuan karyawan, karena karyawan yang datang terlambat dapat memasukkan jam atau jam fiktif untuk menghindari denda yang dikenakan oleh perusahaan kepada karyawan yang terlambat.

Berdasarkan uraian di atas perbandingan antara teori dan situasi perusahaan menunjukkan bahwa manajemen Perkebunan Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan kurang memahami pentingnya pengawasan dalam kehadiran rapat. Perusahaan seharusnya dapat membuat fungsi pelacakan waktu atau mendelegasikan tanggung jawab pelacakan kehadiran karyawan ke departemen lain, seperti HR yang mencatat kehadiran karyawan dan waktu keberangkatan, kapan karyawan datang, dan jadwal selesai bekerja. Karyawan dapat langsung mendatangi HR untuk mengisi waktu kehadiran dan waktu selesai bekerja agar tidak terjadi penipuan dalam pengisian jam kerja karyawan. Kartu kehadiran inilah yang akan menjadi dasar

pembayaran karyawan. Bahkan dengan adanya pegawai tetap, penipuan pegawai fiktif dan manipulasi jam kerja dapat terjadi karena kehadiran dan aktivitas pegawai tetap di bawah pengawasan mandor. Atasan dapat menambah jumlah hari kerja atau menambah pegawai yang tidak bekerja lagi sehingga dapat menambah jumlah hari kerja dan berdampak pada besaran gaji yang dibayarkan. Pelacakan waktu yang dilakukan oleh pegawai akan diawasi juga oleh supervisor. Supervisor juga akan bertugas melakukan pengecekan langsung melalui fungsi pelacakan waktu.

Analisis penulis berdasarkan permasalahan diatas mengungkapkan bahwa Perkebunan Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan masih mempunyai sistem pengendalian internal yang belum diterapkan oleh perusahaan karena perusahaan akan kemampuan dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap karyawannya. Sistem pengendalian internal ini akan menambah biaya perusahaan, belum lagi membuang-buang tenaga bagi perusahaan untuk menjalankan fungsi-fungsi yang seharusnya ada. Apabila sistem pengendalian internal ini diterapkan oleh perusahaan, maka tujuan perusahaan akan terpenuhi. Selain itu tingkat penipuan yang dilakukan oleh karyawan dapat diminimalisir untuk menghindari kerugian yang akan dihadapi oleh perusahaan.

Menurut Shomad (2017) konsep-konsep ekonomi Islam seperti amanah, keadilan, kejujuran, pengawasan, dan tanggung jawab merupakan pilar-pilar utama yang tidak hanya relevan dalam konteks spiritual, tetapi juga sangat aplikatif dalam dunia bisnis dan manajemen, termasuk di dalamnya pengendalian internal perusahaan. Dalam konteks Perkebunan Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan, penerapan prinsip-prinsip ini dapat memberikan landasan yang kuat untuk meningkatkan pengendalian internal dan meminimalisir risiko kecurangan atau penipuan yang mungkin terjadi di lingkungan perusahaan. Amanah merupakan konsep yang menekankan pada kepercayaan dan tanggung jawab. Dalam konteks pengendalian internal, amanah berarti setiap individu dalam perusahaan, terutama yang berada di posisi yang memiliki akses keuangan dan sumber daya lainnya, harus bertindak dengan integritas dan tanggung jawab penuh. Seperti yang terlihat dari hasil penelitian, terdapat permasalahan di departemen keuangan yang memiliki tugas ganda. Jika amanah diterapkan, setiap individu akan berkomitmen untuk menjalankan tugas mereka dengan sepenuh hati tanpa menyalahgunakan wewenang atau mengabaikan tugas yang dipercayakan kepada mereka. Hal ini tentu akan mengurangi risiko kecurangan karena setiap orang sadar bahwa mereka bertanggung jawab tidak hanya kepada atasan mereka, tetapi juga kepada prinsip-prinsip kepercayaan yang lebih tinggi.

Nilai keadilan menjadi prinsip untuk memastikan setiap tindakan dan keputusan dalam perusahaan didasarkan pada kejujuran dan kesetaraan. Seperti yang ditekankan karyawan dalam wawancara, keadilan dalam penggajian sangat krusial. Ketika karyawan merasa bahwa sistem penggajian tidak adil atau kurang transparan akan menimbulkan ketidakpuasan dan potensi konflik. Dengan menerapkan prinsip keadilan, Perkebunan Adolina dapat memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan upah yang sesuai

dengan kontribusinya serta informasi yang jelas dan akurat mengenai gaji mereka. Keadilan juga berarti memisahkan tugas-tugas di departemen keuangan dengan cara yang masuk akal dan adil, sehingga tidak ada beban kerja yang berlebihan pada satu pihak. Selain itu setiap orang dapat memiliki kesempatan yang sama untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Kejujuran menjadi nilai yang sangat penting dalam memastikan transparansi dalam setiap proses bisnis. Hasil penelitian menunjukkan adanya masalah transparansi dalam penggajian, di mana karyawan tidak selalu menerima slip gaji yang memadai untuk memverifikasi penghasilan mereka. Penerapan kejujuran sebagai prinsip akan mendorong perusahaan untuk menyediakan informasi yang lengkap dan benar kepada karyawan. Dengan demikian, setiap transaksi termasuk penggajian, dilakukan secara terbuka dan dapat diperiksa oleh semua pihak yang berkepentingan. Kejujuran ini juga mengurangi risiko manipulasi data atau penyalahgunaan wewenang di lingkungan kerja. Sementara itu pengawasan menjadi aspek penting dalam pengendalian internal ditingkat kejujuran. Dalam konteks ekonomi Islam, pengawasan tidak hanya dilakukan oleh atasan atau auditor, tetapi juga melibatkan pengawasan diri (*muraqabah*) di mana setiap individu merasa diawasi oleh Tuhan dalam setiap tindakan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kebutuhan akan pengawasan yang lebih baik di departemen keuangan. Dengan menerapkan pengawasan yang efektif, perusahaan dapat mendeteksi dan mencegah kesalahan atau kecurangan lebih awal. Pengawasan juga memastikan bahwa setiap proses berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, dan setiap individu bertindak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Tanggung jawab merupakan kewajiban setiap individu atas tindakan yang mereka lakukan, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain. Dalam konteks pengendalian internal, tanggung jawab berarti bahwa setiap karyawan dari level manajerial hingga operasional, harus bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepada mereka. Hasil penelitian menunjukkan adanya masalah dalam pemisahan tugas di departemen keuangan. Dengan menanamkan rasa tanggung jawab yang tinggi, setiap individu akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas mereka dan memastikan bahwa mereka telah melakukan yang terbaik untuk menjaga integritas dan efisiensi proses bisnis. Tanggung jawab ini juga berarti bahwa setiap kesalahan atau kegagalan dalam sistem pengendalian internal harus diakui dan segera diperbaiki untuk mencegah kerugian lebih lanjut bagi perusahaan.

Secara keseluruhan, penerapan konsep-konsep ekonomi Islam ini dapat membantu Perkebunan Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan dalam membangun sistem pengendalian internal yang lebih kuat dan efektif. Dengan mengintegrasikan amanah, keadilan, kejujuran, pengawasan, dan tanggung jawab ke dalam budaya perusahaan, risiko kecurangan dan ketidakberesan lainnya dapat diminimalisir, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, serta meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen perusahaan. Analisis ini menegaskan bahwa prinsip-

prinsip ekonomi Islam bukan hanya relevan secara etika, tetapi juga memberikan kerangka kerja yang solid untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal dalam perusahaan.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi sistem pengendalian internal untuk penggajian pada Perkebunan Adolina-PTP Nusantara IV Perbaungan masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh departemen keuangan, termasuk menyusun gaji dan upah serta melakukan pembayaran yang harus dipisahkan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam struktur pengendalian internal, terutama terkait pemisahan tugas dalam proses penggajian. Dengan beban kerja yang terpusat di satu departemen, efektivitas pengawasan terhadap sistem pembayaran menjadi berkurang, sehingga rentan terhadap kesalahan atau penyalahgunaan. Pemisahan fungsi antara penyusunan gaji dan pembayaran dapat meningkatkan akurasi dan keamanan proses, sekaligus meminimalkan risiko ketidaksesuaian dalam pencatatan dan pembayaran gaji.

Penelitian ini berkontribusi dalam mengidentifikasi adanya duplikasi tugas dan kurangnya dokumentasi terkait upah dan gaji yang seharusnya diterima oleh pekerja. Hal ini merugikan karyawan karena mereka tidak menerima gaji yang seharusnya. Selain pemotongan gaji juga sering terjadi serta keterlambatan perolehan tunjangan pencatatan yang kurang baik. Oleh karena itu perlu menerapkan konsep ekonomi islam seperti amanah, keadilan, kejujuran, pengawasan, dan tanggung jawab untuk meningkatkan pengendalian internal dan meminimalisir kecurangan atau penipuan.

Perusahaan belum menyelesaikan bagian-bagian sistem koordinasi dan registrasi yang seharusnya diterapkan dalam sistem pengendalian internal penggajian. Selain itu, praktik pencatatan waktu hadir yang kurang memadai dapat menyebabkan tindakan curang, seperti memasukkan jam kehadiran fiktif. Oleh karena itu saran bagi peneliti selanjutnya adalah mengevaluasi dan memperbaiki sistem koordinasi dan registrasi serta meneliti lebih lanjut mengenai praktik pencatatan waktu hadir karyawan. Kurangnya sistem koordinasi dan registrasi yang memadai dapat menghambat keteraturan dan akurasi dalam proses penggajian, yang berakibat pada peningkatan risiko kesalahan dalam perhitungan gaji. Tanpa pencatatan waktu hadir yang akurat, perusahaan sulit memastikan validitas kehadiran karyawan, sehingga potensi tindakan curang lebih sulit terdeteksi. Untuk itu, pengembangan sistem pencatatan waktu yang transparan dan terdokumentasi dengan baik menjadi langkah penting untuk mendukung pengendalian internal yang lebih kuat dan andal.

**REFERENSI**

- Adillah, S. N., & Lubis, A. W. (2023). Analisis Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Kebun Bandar Selamat. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(3), 1–14.  
<https://doi.org/10.30651/jms.v8i3.20402>
- Aisyah, S. (2022). Analisis Peranan Auditor Internal Terhadap Fungsi Pemasaran(Promosi) Pada Hotel Transit Syariah Medan. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(2), 198.  
<https://doi.org/10.22303/accumulated.3.2.2021.198-206>
- Ananda, R., Fadhillah, N., & Hasibuan, A. (2024). Analisis Sistem Tunjangan Kinerja Daerah ( TKD ) dalam Meningkatkan Kinerja Kantor Bupati Langkat. *Maisyatuna*, 01(04), 475–480.  
<https://journal.staidenpasar.ac.id/index.php/mt/article/view/436%0Ahttps://journal.staidenpasar.ac.id/index.php/mt/article/download/436/369>
- Ardianti, S., & Kusmilawaty. (2022). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Untuk Meningkatkan Pengendalian Intern Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(3), 953– 959.  
<https://doi.org/10.30651/jms.v7i3.12748>
- Dirgantara U, Suryadarma M. Pengendalian Internal Dalam Suatu Organisasi. *J Bisnis Akuntansi Unsuraya* 2023;8:44–55.  
<https://doi.org/10.35968/jbau.v8i1.1018>
- Gani, A. G. (2020). Analisa Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah dalam Rangka Pengendalian Interen ada PT XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*, 1(69), 5–24.  
<https://doi.org/10.35968/jmm.v1i1i2.477>
- Haryadi, T., & Triyanto, E. (2021). Analisis sistem pengendalian internal pada sistem penggajian karyawan (Studi kasus CV Surya Jaya Abadi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*.  
<https://doi.org/10.22437/jpe.v16i2.12079>
- Hasanah J, Zainal Alim M, Febriansyah V, Isa Anshori M. Budaya Organisasi DanKepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *J Ilm Dan Karya Mhs* 2023;1:248–61.  
<https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Hudaya, A. A., Maedina, R., & Tamsil. (2020). Pengendalian Intern Atas Sistem Penggajian Pada PT Sulawesi Mandiri Pratama di Makassar. *Accounting Journal*, 01(04), 79–86.  
<http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/SA/article/view/391>
- Kurniawan DL, Immasari IR, Sianipar AZ. Perancangan sistem informasi pengarsipan berbasis website. *J Manajemen Inform Jayakarta* 2022;2:77.  
<https://doi.org/10.52362/jmijayakarta.v2i1.685>
- Harsanto, A. D. H., & Ferijani, A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sentra

- UMKM PT Bank Central Asia Di Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4258-4268.  
<https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4549>
- Naura Marsheila, N. F. A. H. (2024). Analisis Sistem Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dalam Meningkatkan Kinerja Kantor Bupati Langkat. *Maisyatuna*, 01(04), 475–480.  
<https://journal.staidenpasar.ac.id/index.php/mt/article/view/436%0Ah>  
<https://journal.staidenpasar.ac.id/index.php/mt/article/download/436/369>
- Mulyani, S., Sidik, A., & Sari, A. (2020). Sistem Informasi Aplikasi Penggajian Karyawan Berbasis Web Pada PT Panca Cipta Abadi. *Jurnal Sisfotek Global*, 10(2), 96. <https://doi.org/10.38101/sisfotek.v10i2.295>
- Mulia, F. A., Veithzal, A. P., & Mutaqin, J. (2022). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian di PT XYZ. *Star*, 13(1), 47.  
<https://doi.org/10.55916/jsar.v13i1.78>
- Mujiati NW. Perkembangan, metode pendekatan dan tantangan manajemensumber daya manusia. *Forum Manaj* 2023;21:68–86.  
<https://doi.org/10.61938/fm.v21i1.512>
- Oktadila, R., Arif, M., & Kusmilawaty. (2023). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Perumahan Dalam Meningkatkan Pengendalian Internal Perusahaan Properti Pada PT. Anugrah Reveno Lestari Abadi (PT. ARLA) Kota Medan. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(4), 311–323.  
<https://doi.org/10.59841/jureksi.v1i4.489>
- Putri EY, Putri A, Rahma AR, Maolani FM. Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *J Ekobis Ekon Bisnis Manaj* 2022;12:343–56.  
<https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Wahyuni, I., Nasution, Y. S. J., & Syafina, L. (2023). Analisis Pengendalian Internal dalam Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Penerimaan dan Pengeluaran Kas Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Belawan. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(4), 370–377.  
<https://doi.org/10.59581/jka-widyakarya.v1i4.1370>
- Suripto, T. (2016). Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2), 239.  
[https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2\(2\).239-250](https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2(2).239-250)
- Ustadi, N., Sardiyo, S., Andrinaldo, A., & Rani, V. D. (2022). Analisis Sistem Dan Prosedur Penggajian Serta Pengupahan Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern PT Maju Jang Jaya Lubuklinggau. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(4), 742–746.  
<https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i4.1552>