

RINGKASAN

TONI SAHAT MAROLOP HUTAPEA. Struktur Pengendalian Internal Penggajian dan Pengupahan Pada PT. Rubber Hock Lie Aek Riung Labuhan Batu (Dibawah bimbingan Bapak Ricardo Siregar, SE. MS.Ac., selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Sari Bulan Tambunan selaku Pembimbing II).

Penggajian dan pengupahan merupakan suatu unsur biaya yang besar dalam suatu perusahaan, sehingga diperlukan sistem akuntansi yang baik. Penggajian dan pengupahan merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan. Di dalam suatu perusahaan, pimpinan mempunyai tanggung jawab yang besar dan berat atas keberhasilan perusahaan yang dipimpinnya, oleh sebab itulah pentingnya pengamanan keuangan perusahaan. Hal ini mendorong perlunya dibuat sistem akuntansi yang memadai. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang memenuhi unsur-unsur pengendalian internal yang berguna bagi perusahaan untuk memperkecil kemungkinan adanya penyimpangan dan penyalahgunaan pembayaran upah dan dapat memotivasi semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Rubber Hock Lie Aek Riung Labuhan Batu merupakan salah satu contoh perusahaan besar yang telah membuat struktur pengendalian internal penggajian dan pengupahan bagi karyawannya. Perusahaan ini berpusat di kota Medan sedangkan kegiatan usahanya dilaksanakan di Labuhan Batu.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. Rubber Hock Lie Aek Riung Labuhan Batu, diungkapkan masalah

yang dihadapi yaitu : “Struktur pengendalian internal penggajian dan pengupahan pada PT. Rubber Hock Lie Aek Riung Labuhan Batu belum tercipta dengan semestinya”.

Setelah menganalisa dan mengevaluasi teori dan praktek yang sebenarnya terjadi pada PT. Rubber Hock Lie Aek Riung Labuhan Batu, maka struktur pengendalian internal penggajian dan pengupahan pada perusahaan ini masih kurang efektif.

Adapun kekurangan-kekurangan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Pemberitahuan terhadap pemberhentian karyawan hanya berdasarkan pengungkapan lisan dari karyawan ke personalia.
2. Adanya tugas rangkap dalam hal perhitungan dan pembayaran gaji dan upah yang dilaksanakan oleh kasir.
3. Belum adanya pencatatan waktu hadir karyawan yang mekanik dengan menggunakan sistem komputerisasi.

Dalam hal ini penulis juga masih melihat beberapa kebaikan dalam struktur pengendalian internal gaji dan upah dalam perusahaan, yaitu :

1. Bagian yang memerlukan permintaan atau penambahan karyawan dan yang menerima seorang karyawan di perusahaan adalah bagian yang terpisah.
2. Diadakan masa percobaan bagi calon karyawan untuk memberikan pengetahuan dan praktek yang sehat sebelum ditempatkan pada jabatan yang telah ditentukan.

Sebagai uraian penutup dalam mengakhiri tulisan ini, penulis menyampaikan saran yaitu :

Dalam hal sistem pencatatan waktu hadir karyawan perlu diadakan perbaikan yaitu dengan sistem pencatatan waktu hadir yang mekanik dengan menggunakan sistem komputerisasi karena perusahaan ini sudah tergolong kedalam perusahaan yang cukup besar.

