

Analisa Sistem Akuntansi Penggajian Sebagai Upaya Peningkatan Efektivitas Pengendalian Internal di Wisata Lon Malang

Izzatul Aini¹, Muhammad Asim Asy'ari²

^{1,2}Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: izzatulaini301201@gmail.com, asim.asyari@trunojoyo.ac.id

Article History:

Received: 01 Maret 2024

Revised: 14 Maret 2024

Accepted: 15 Maret 2024

Keywords: *Systems, Accounting, Payroll, Internal Control*

Abstract: *The accounting system is a crucial tool for controlling a business and preventing potentially harmful situations. In an attempt to improve internal control efficacy, this study examines Lon Malang Beach Tourism's payroll accounting system. In order to minimize errors and fraud, it is hoped that Lon Malang tourism managers will take this research into mind and utilize its input to formulate strategies for implementing a payroll accounting system. Using a case study methodology, this research is qualitative in nature. Primary and secondary data are the two types of data that are employed. Techniques for gathering data include observation, interviewing, and documentation. The study's findings indicate that Lon Malang Tourism's payroll accounting system is effective, yet not entirely effective due to multiple missing papers and functional duplication*

PENDAHULUAN

Gaji sebagai salah satu pengeluaran terbesar pada suatu usaha sehingga dibutuhkan ketelitian dalam menentukan, menghitung, mencatat dan membayar (Pratama et al., 2016). Jika hal tersebut tidak dilakukan dengan baik maka potensi masalah akan lahir dan yang paling parah adalah adanya penipuan dan pelanggaran yang dapat merugikan bisnis (Intishar & Muanas, 2018). Banyak hal yang berkaitan dengan gaji dalam sistem akuntansi penggajian tidak hanya mencakup besaran gaji yang dibayarkan perusahaan tetapi juga bagaimana gaji dihitung, seperti mencatat daftar hadir sebelum membayar karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kontrol internal perusahaan ialah dengan menggunakan sistem akuntansi penggajian, pembayaran gaji karyawan akan lebih efektif dan mudah untuk diawasi. Selain itu, informasi dan data yang diperoleh menjadi akurat, dan keputusan mengenai laporan keuangan dapat dipertanggungjawabkan.

Penjelasan tersebut didukung dengan beberapa penelitian terdahulu seperti (Napitupulu et al., 2022) menyatakan bahwa dengan menerapkan sistem akuntansi yang baik akan meminimalisir kecurangan dalam pembayaran gaji. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan (Merina & Herfazalesa, 2022) menyatakan perusahaan yang tidak menerapkan sistem akuntansi penggajian akan berdampak pada pengendalian internal perusahaan yang berpotensi mengakibatkan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan. Penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian (Indrasti & Sulistyawati, 2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa sistem akuntansi penggajian digunakan untuk mendeteksi penyimpangan yg terjadi serta membantu operasi perusahaan menjadi efektif dan efisien. Dalam penelitian yang dilakukan (Sholihah & Agustina, 2020) menyatakan sistem akuntansi penggajian membantu mempermudah perusahaan

dalam menghasilkan laporan dan informasi untuk pengambilan keputusan.

Objek Wisata Lon Malang terletak di pulau Madura tepatnya berada di Desa Bira Tengah, Kecamatan Sokobanah, Kabupaten Sampang. Wisata Lon Malang baru saja meraih juara 2 Anugerah Desa Wisata Indonesia 2023, penghargaan tersebut diberikan langsung oleh Kemenparekraf Republik Indonesia. Berdasarkan hasil survei pendahuluan, diketahui Wisata Lon Malang memiliki omset kurang lebih 1,3 miliar setiap tahunnya, sejauh mana kemampuan yang telah dicapai dapat diukur dengan omset yang diperoleh (Saraswati et al., 2014). Dengan omset yang cukup tinggi Wisata Lon Malang masih menggunakan beberapa dokumen pendukung pembayaran gaji yang masih dijalankan secara manual yang sangat rentan terhadap kesalahan pencatatan, ketidakakuratan laporan keuangan dan berpotensi menyebabkan terjadinya kecurangan. Hal ini berdampak pada perhitungan gaji yang tidak akurat dan menyebabkan kerugian pada wisata maupun karyawan. Pembayaran gaji merupakan salah satu pengeluaran terbesar wisata Lon Malang yang menghabiskan 40% dari total omset yang didapatkan setiap bulannya. Dimana hampir separuh dari perolehan pendapatan wisata dibayarkan untuk gaji karyawan. Maka dari itu pencatatan serta pembayaran harus tepat, jelas dan akurat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana sistem akuntansi penggajian pada Wisata Pantai Lon Malang sebagai upaya peningkatkan efektivitas pengendalian internal. Penelitian sistem akuntansi penggajian dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, namun hanya sebatas pada penerapan sistem akuntansi penggajian saja. Selain itu, penelitian ini untuk mempelajari penggunaan sistem akuntansi penggajian serta faktor-faktor yang mempengaruhi gaji karyawan di Wisata Lon Malang. Diharapkan penelitian ini akan memberikan saran dan masukan kepada pengelola wisata Lon Malang saat menetapkan kebijakan untuk menerapkan sistem akuntansi, khususnya sistem penggajian, sehingga dapat mencegah kesalahan dan kecurangan serta meningkatkan pengendalian internal di wisata Lon Malang.

LANDASAN TEORI

Sistem

Sistem ialah kumpulan proses yang berkaitan serta disusun secara sistematis dan menyeluruh (Endaryati, 2021:11) . Sistem merupakan sebuah kerangka dari prosedur yang saling berhubungan kemudian disusun sesuai skema untuk melaksanakan aktivitas atau fungsi utama perusahaan. Sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dirancang secara terpadu untuk melaksanakan tugas utama perusahaan. (Mulyadi, 2018:5)

Sistem akuntansi

Sistem akuntansi terdiri dari set sistem yang dirancang untuk menyimpan catatan transaksi, memproses data, dan menyampaikan informasi akuntansi kepada pihak-pihak yang terlibat dalam dan di luar perusahaan (Widiyohening & Supriono, 2023:1)

Dokumen

Dalam sistem akuntansi penggajian dokumen yang dipakai ialah (Efa Wahyu Prastyaningtyas, 2019:44):

- a. Dokumen pendukung perubahan gaji
Dokumen ini dikeluarkan ketika perekrutan karyawan baru, promosi karyawan, perubahan nominal gaji, demosi, skorsing, mutasi, dan sebagainya.
- b. Kartu jam hadir
Kartu jam hadir digunakan sebagai dokumen untuk mencatat daftar hadir karyawan.

Catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa, dapat pula berupa kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu.

c. Kartu jam kerja

Jumlah waktu yang digunakan oleh pekerja pabrik untuk menyelesaikan pesanan dicatat dalam dokumen ini. Dokumen ini diisi oleh pengonversi pabrik dan diserahkan ke fungsi pembuat daftar gaji untuk dibandingkan dengan kartu jam hadir sebelum digunakan untuk mengalokasikan biaya upah ke masing-masing produk.

d. Daftar gaji dan daftar upah.

Dokumen ini mencakup gaji karyawan, potongan pajak penghasilan PPh 21, hutang karyawan, kontribusi kepada organisasi karyawan.

e. Rekap daftar gaji

Rangkuman gaji untuk setiap divisi yang disusun berdasarkan produk. Daftar gaji digunakan untuk memberikan gaji yang terkait langsung dengan produk tertentu.

f. Surat pernyataan gaji

Dokumen ini berisi rincian gaji yang diterima karyawan, serta potongan yang dikenakan pada mereka.

g. Amplop gaji

Amplop gaji berisikan nama, nomor identifikasi, dan total gaji bulanan.

h. Bukti kas keluar

Dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dilakukan oleh fungsi akuntansi terhadap fungsi keuangan, berdasarkan informasi dalam daftar gaji yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji.

Catatan Akuntansi

Menurut (Efa Wahyu Prastyaningtyas, 2019:98) catatan akuntansi yang digunakan untuk mencatat gaji sebagai berikut:

1. Jurnal umum

Jurnal umum digunakan dalam pencatatan gaji untuk mencatat semua biaya tenaga kerja yang dibayarkan kepada setiap departemen.

2. Kartu harga pokok produk.

Setiap upah tenaga kerja langsung yang diberikan untuk pesanan tertentu dicatat dalam catatan ini.

3. Kartu biaya

Biaya tenaga kerja tidak langsung dicatat dalam catatan ini di setiap departemen perusahaan. Bukti memorial adalah sumber data untuk kartu biaya ini.

4. Kartu penghasilan karyawan

Catatan ini mencatat semua penghasilan dan potongan yang diterima setiap pekerja. Perhitungan PPh Pasal 21 didasarkan pada data yang ada pada kartu penghasilan karyawan, yang harus ditandatangani oleh setiap karyawan. Selain itu, dengan menandatangani kartu ini, setiap karyawan hanya dapat mengetahui gajinya sendiri, sehingga tidak ada orang lain yang dapat mengetahui.

Fungsi Terkait dalam Sistem Akuntansi Penggajian

Menurut (Efa Wahyu Prastyaningtyas, 2019:93), fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian yaitu :

1. Fungsi kepegawaian

- Fungsi ini bertanggung jawab merekrut karyawan baru, menyaring karyawan, menentukan posisi karyawan, membuat keputusan tentang gaji dan tingkat gaji, promosi dan penetapan kelompok gaji, mutasi karyawan, dan memberhentikan karyawan.
2. Fungsi pencatat waktu
Sebagai bagian dari sistem pengendalian internal yang efektif, fungsi ini bertanggung jawab mencatat kehadiran seluruh karyawan perusahaan. Fungsi operasi atau pembuat daftar gaji tidak dapat melakukan pencatatan kehadiran ini.
 3. Fungsi pembuat daftar gaji
Selama periode pembayaran gaji, fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji yang mencakup total pendapatan dan berbagai potongan yang harus dibayarkan kepada setiap karyawan. Fungsi pembuat gaji menyerahkan daftar ini kepada fungsi akuntansi untuk membuat bukti kas keluar untuk membayar gaji pada karyawan.
 4. Fungsi akuntansi
Fungsi akuntansi dalam sistem penggajian bertanggung jawab mencatat kewajiban yang terkait dengan pembayaran gaji.
 5. Fungsi keuangan
Fungsi ini bertanggung jawab menulis cek untuk pembayaran gaji dan menguangkan ke bank. Kemudian uang tunai dimasukkan ke dalam amplop gaji masing-masing karyawan, dan kemudian didistribusikan kepada karyawan yang berhak.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah prosedur dan teknik yang digunakan oleh perusahaan untuk melindungi dan menjaga aset, menghasilkan data yang akurat, dapat diandalkan, meningkatkan efisiensi, dan mendorong kepatuhan terhadap kebijakan manajemen (Munifah, 2023:7)

Sistem Pengendalian Internal pada Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Menurut (Mulyadi, 2018:321) Sistem pengendalian internal terdiri dari beberapa komponen, antara lain :

1. Organisasi
 - Fungsi pembuat daftar gaji dan upah harus dipisahkan dari fungsi keuangan
 - Fungsi pencatatan waktu hadir harus dipisahkan dari fungsi operasional
2. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan
 - Surat keputusan pengangkatan karyawan harus ditandatangani oleh direktur utama
 - Kartu jam hadir harus disetujui oleh fungsi pencatat waktu
 - Perintah lembur harus disetujui oleh kepala departemen karyawan.
 - Daftar gaji dan upah harus disetujui oleh fungsi personalia
 - Fungsi akuntansi harus menyetujui bukti kas keluar untuk pembayaran gaji.
 - Mencocokkan daftar gaji karyawan dengan perubahan dalam catatan penghasilan karyawan
3. Praktik yang sehat
 - Sebelum digunakan sebagai dasar distribusi biaya tenaga kerja langsung, kartu jam hadir harus dibandingkan dengan kartu jam kerja.
 - Sebelum pembayaran dilakukan, daftar gaji harus diperiksa oleh fungsi akuntansi keuangan untuk memastikan perhitungan benar dan tepat.

- Perhitungan pajak penghasilan karyawan disesuaikan dengan catatan penghasilan karyawan
- Catatan penghasilan karyawan disimpan oleh fungsi pembuat daftar gaji.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan studi kasus. Penelitian studi kasus dipilih dengan tujuan membantu peneliti memahami dan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk memberikan penjelasan lebih rinci. Penelitian ini dilakukan di wisata Lon Malang, desa Bira Tengah, Kecamatan Sokobanah, Kabupaten Sampang. Data primer dan data sekunder adalah jenis data yang digunakan. Metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi. Triangulasi antar peneliti dan sumber digunakan untuk menguji keabsahan data penelitian ini. Pemilihan informan menggunakan teknik Snowball Sampling yaitu pengambilan sumber data yang awalnya sedikit kemudian membesar (Sugiyono, 2013:85). Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, dan conclusion drawing (Miles et al., 2014:12)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahun 2017, Wisata Lon Malang resmi dibuka meskipun masih dalam tahap pengembangan. Hingga saat ini, wisata Lon Malang dikelola secara langsung oleh BUMdes Mitra Mandiri, dengan struktur sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi BUMdes Mitra Mandiri

Sistem Akuntansi Penggajian pada Wisata Lon Malang

Dalam sistem akuntansi penggajian wisata Lon Malang diawali dengan karyawan yang melakukan absensi secara manual, lalu setiap akhir bulan sekretaris menyetorkan rekap absensi kepada bendahara. Kemudian bendahara menyesuaikan rekap absensi dengan catatan cash bond untuk menentukan besaran gaji yang didapatkan setiap karyawan. Setelah itu bendahara membuat daftar gaji yang harus dibayarkan pada karyawan. Pembayaran gaji karyawan dilakukan setiap tanggal 2. Terkait dengan pembayaran gaji Wisata Lon Malang masih menggunakan sistem pembayaran manual. Menurut informan Bapak Danal selaku bendahara:

“Pembayaran gaji masih manual, karena pernah mencoba pembayaran secara transfer

bekerja sama dengan Bank Jatim, tapi karyawan merasa lebih efisien menggunakan sistem manual. Kalau pembayaran transfer karyawan hanya dikasih buku rekening tapi ga punya ATM, jadi mereka masih nunggu di teller untuk mengambil uangnya”

Wisata Lon Malang mempekerjakan karyawan berjumlah 22 karyawan. Selain dari gaji pokok yang berjumlah Rp. 1.200.000, karyawan juga mendapatkan insentif setiap weekend karena cenderung ramai pengunjung. Insentif yang didapatkan antar karyawan berbeda dinilai berdasarkan ketekunan dan tugas tambahan yang dilakukan. Jika karyawan tidak masuk maka gaji dipotong Rp. 40.000/hari. Menurut informan bapak Danal selaku bendahara:

“Untuk gaji pokok semuanya sama ya mbak, yang jadi pembeda cuman diinsentif tiap weekend selalu ada insentif karena selalu ada tugas tambahan, untuk karyawan yang ga masuk dipotong Rp. 40.000”

Wisata Lon Malang menggunakan jurnal umum untuk mencatat biaya tenaga kerja yang didistribusikan dan menggunakan slip gaji untuk memberitahukan karyawan berapa besaran gaji mereka serta potongan gaji yang mereka terima. Karyawan Wisata Lon Malang tidak termasuk pada kategori penghasilan kena pajak dan jumlah penghasilan dalam satu tahun masih di bawah batas penghasilan kena pajak yang ditetapkan oleh pemerintah, oleh karena itu mereka tidak perlu membayar pajak gaji kepada pemerintah.

Terdapat beberapa fungsi yang terkait dengan sistem akuntansi penggajian seperti fungsi kepegawaian yang dilakukan oleh direktur wisata Lon Malang dengan menyelenggarakan perekrutan dan memilih calon karyawan sesuai dengan jobdesk yang dibutuhkan. Menurut informan bapak Danal selaku bendahara:

“Untuk bagian ini pak Mastuki langsung yang bertanggung jawab memilih karyawan, dan sebagian besar karyawan berasal dari warga sini”

Kemudian terdapat Fungsi pencatatan waktu yang dilakukan oleh sekretaris. Selanjutnya Fungsi pembuat daftar gaji, Fungsi Akuntansi, Fungsi Keuangan dirangkap oleh bendahara. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa bendahara yang bertanggung jawab atas fungsi pembuat daftar gaji dan akuntansi juga bertanggung jawab pada fungsi keuangan. Menurut (Mulyadi, 2018:321) fungsi yang memiliki file utama penggajian tidak diperkenankan terlibat dalam distribusi gaji. Karena berpotensi menyebabkan terjadinya kesalahan penghitungan, ketidakakuratan, dan penyelewengan.

Dokumen yang digunakan

a. Kartu jam hadir

Wisata Lon Malang memakai absensi manual yang dibuat dan diawasi oleh sekretaris. Absensi dilaksanakan dengan karyawan menandatangani form absensi yang telah disediakan. Kemudian rekap absensi disetorkan kepada bendahara pada akhir bulan. Menurut informan bapak Rahmat selaku sekretaris:

“Terkait dengan absensi saya yang membuat format absensinya dan mengawasi pelaksanaan absensi, biasanya kalau karyawan ga masuk langsung izin ke saya. Untuk rekap absensi saya setorkan ke bendahara setiap akhir bulan”

b. Daftar Gaji

Daftar gaji karyawan adalah sumber informasi tentang jumlah gaji pokok, potongan wajib, dan absensi. Daftar gaji dibuat oleh bendahara dengan menyesuaikan rekapan absensi dan catatan cash bond. Daftar gaji dibuat dengan memakai software Microsoft Excel. Menurut informan bapak Danal selaku bendahara:

“Pembuatan daftar gaji karyawan disesuaikan dengan rekap absensi dari sekretaris dan catatan cash bond. Untuk karyawan yang tidak masuk itu perharinya dipotong Rp. 40.000 terus disesuaikan juga dengan catatan cash bond. Karyawan yang mau Cash bond

langsung ke saya tapi atas persetujuan pak Mastuki”

c. Amplop gaji

Halaman depan amplop gaji setiap karyawan hanya berisi nama tanpa nomor identifikasi. Menurut informan bapak Danal selaku bendahara:

”kalau didepan amplop ada namanya takut ketuker, kalau nomor identifikasi karyawan ga ada bak”

d. Bukti kas keluar

Pengeluaran uang dilakukan oleh bendahara terkait dengan pembayaran gaji atau karyawan yang membutuhkan cash bond, dokumen pengeluaran uang menggunakan kwitansi serta harus dengan persetujuan direktur utama. Menurut informan bapak Danal selaku bendahara:

”Pengeluaran uang atas persetujuan pak mastuki yang disertakan dengan kwitansi untuk bukti pengeluaran kas”

Resiko dalam prosedur penggajian

Resiko penggajian mencakup banyak hal berikut beberapa resiko prosedur penggajian yang ditemukan pada Wisata Lon Malang:

- a. Wisata Lon Malang pernah mengalami kesalahan dalam pembayaran gaji karyawan dikarenakan salah dalam rekap absensi serta pemotongan cash bond karyawan hal ini terjadi dikarenakan bendahara memegang banyak tanggung jawab. Menurut informan bapak Danal selaku bendahara :

”Pernah terjadi kesalahan dalam pembayaran gaji karyawan dikarenakan kesalahan sekretaris dalam merekap absensi dan terjadi kesalahan dalam penghitungan cash bond”

- b. Wisata Lon Malang pernah telat melakukan pembayaran gaji 2-4 hari dari tanggal yang telah ditetapkan yaitu awal bulan setiap tanggal 2. Menurut informan bapak Mastuki selaku direktur utama Wisata Lon Malang :

”Pernah telat dibayarkan dik 2-4 hari dari tanggal yang ditentukan”

KESIMPULAN

Berdasarkan diskusi di atas, penulis sampai pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Wisata Lon Malang memiliki sistem akuntansi penggajian yang baik, tetapi belum sepenuhnya efektif. Dokumen utama penghitungan gaji telah terpenuhi, namun dokumen pendukungnya belum terpenuhi, seperti surat perubahan gaji, kontrak kerja, surat keputusan pengangkatan karyawan.
2. Pengendalian internal di Wisata Lon Malang sudah baik, namun kurang efektif karena masih ada fungsi yang terabaikan, seperti pembuat daftar gaji, keuangan, dan akuntansi. Dikarenakan tidak ada bagian lain yang memverifikasi ketelitian penghitungan gaji, jadi berpeluang membuat kesalahan dalam menghitung gaji.

Penulis memberikan rekomendasi berikut berdasarkan temuan penelitian:

1. Sebaiknya menggunakan mesin *finger print* untuk mengoptimalkan data absensi karyawan karena absensi merupakan dasar untuk melakukan penghitungan gaji.
2. Pemisahan fungsi daftar gaji dan keuangan sebaiknya dilakukan agar pengendalian internal berjalan baik dan mengurangi kekeliruan penghitungan.

DAFTAR REFERENSI

Endaryati, E. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi* (I. A. Dianta (ed.)). Yayasan Prima Agus

Teknik.

- Indrasti, D. M., & Sulistyawati, A. I. (2021). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektifitas Pengendalian Internal. *Solusi*, 19(2), 65–79. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3163>
- Intishar, A. Y., & Muanas. (2018). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 6(2), 1–10.
- Merina, C. I., & Herfazalesa, M. B. (2022). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Karyawan Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan Pada PT. Tri Marbako. *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan*, 5(2), 255–266.
- Miles, M. B., Huberman, M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*. Sage Publication.
- Mulyadi. (2018). *Sistem Akuntansi* (4th ed.). Selemba Empat.
- Munifah. (2023). *Pengendalian Internal Sistem Informasi* (E. Siswanto (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Napitupulu, F. H., Pontoh, W., Pinatik, S., Akuntansi, J., Ekonomi, F., Ratulangi, U. S., & Bahu, J. K. (2022). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian , Pengupahan , Dan Imbal Jasa (Studi Kasus Pada PT . Umbul Mas Wisesa Labuhan Batu Selatan) Analysis of the Accounting System for Payrolls , Wages , and Fees (Case Study at PT . Umbul Mas Wisesa Labuhan Batu Sela. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 5(2), 737–744.
- Prastyaningtyas, E. W. (2019). Sistem Akuntansi. In R. Azizah (Ed.), *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*. CV. Azizah Publishig.
- Pratama, R. P., AR, M. D., & Z.A, Z. (2016). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dalam Rangka Meningkatkan Pengendalian Intern (Studi Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 118–123.
- Saraswati, K. M., Rahayu, S. M., & Husaini, A. (2014). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian & Pengupahan Karyawan Dalam Usaha Meningkatkan Pengendalian Intern Perusahaan (Studi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Kantor Cabang Sidoarjo). 8(1), 1–10.
- Sholihah, F., & Agustina, R. (2020). Analisis Sistem Akuntansi Gaji dan Upah Perum BULOG Cabang Surabaya Selatan. *Journal of Finance and Accounting Studies*, 2(3), 191–197.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Widiyohening, C. R., & Supriono. (2023). *Sistem Informasi Akuntansi* (Vol. 4, Issue 1). Eureka Media Aksara.