

LAMPIRAN

Lampiran 1 Proposal Permohonan Izin Penelitian

PROPOSAL

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN SKRIPSI

SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP PENGENDALIAN

INTERNAL

DI PT TANDI SURYA MAS



SESILIA DINAN MARLISA

A.2020.1.35246

JURUSAN AKUNTANSI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

MALANGKUCIWARA

MALANG

2023

I. PENDAHULUAN

Setiap siswa S1 harus menyelesaikan penelitian skripsi yang menjadi salah satu syarat untuk lulus dari perguruan tinggi dan mendapatkan gelar sarjana. Penelitian dapat digunakan sebagai wadah bagi mahasiswa untuk berusaha membantu menyelesaikan serta menganalisis masalah perusahaan dengan menggunakan teori dan pelajaran yang dipelajari saat kuliah. Target penelitian ini untuk menemukan solusi masalah yang saat ini dihadapi perusahaan.

II. LATAR BELAKANG

Teknologi Informasi (TI) berkembang sangat pesat dalam kegiatan ekonomi dan berperan penting dalam kegiatan bisnis perusahaan. Perusahaan harus mampu menerapkan dan mengoptimalkan penggunaan TI dalam kinerja operasionalnya. TI mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses bisnis serta membantu manajemen dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, di mana manajemen harus mampu memahami kekuatan dan kelemahan perusahaan serta memahami berbagai peluang dan risiko yang akan datang.

Perangkat TI mendukung Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dalam menyediakan informasi-informasi keuangan bagi para penggunanya. SIA mencakup informasi tentang laporan keuangan perusahaan, di mana angka menunjukkan kinerja dan aktivitas bisnis perusahaan. Ini menjadikannya komponen penting dalam proses pembuatan keputusan. Pengembangan SIA dalam perusahaan melalui penggunaan sistem berbasis komputer akan meningkatkan nilai perusahaan yang akan mendukung aktivitas akuntansi, mempermudah dan mempercepat proses pencatatan transaksi dalam akuntansi terutama untuk transaksi kompleks dan perusahaan besar.

SIA berbasis komputer memiliki banyak keuntungan, tetapi juga membutuhkan banyak biaya yang terkadang tidak digunakan dengan baik dalam operasi bisnis. Kinerja SIA berbasis komputer juga memerlukan sumber

daya manusia yang kompeten. Penggunaan SIA berbasis komputer bersama dengan sumber daya manusia yang berpengalaman dalam suatu entitas akan menghasilkan data laporan keuangan yang semakin baik dan berkualitas. Laporan keuangan ini akan menjadi dasar bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam membuat keputusan untuk membuat keputusan yang menguntungkan perusahaan.

Penelitian ini akan menguji kembali penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu terkait analisis sistem penggajian terhadap pengendalian internal yang pastinya memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris yang menunjukkan apakah dengan teori yang sama, tetapi dengan populasi, waktu, dan tempat yang berbeda, akan menunjukkan hasil yang sama. Objek penelitian ini adalah pada perusahaan manufaktur di Kabupaten Mojokerto yaitu PT. Tandi Surya Mas yang masih menggunakan SIA manual dalam menjalankan kegiatan operasional bisnisnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan di PT. Tandi Surya Mas karena aktivitas di bidang ini paling kompleks, peneliti memfokuskan penelitian mereka pada industri manufaktur. Industri ini lebih cenderung membutuhkan sistem informasi akuntansi untuk mempermudah dan mempercepat proses pencatatan akuntansi bisnis. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah *Human Resource Development* (HRD), bagian produksi dan keuangan pada PT. Tandi Surya Mas.

III. NAMA KEGIATAN

Kegiatan ini dinamakan Penelitian Skripsi dengan judul “Analisis Sistem Penggajian Dalam Mendukung Pengendalian Internal PT. Tandi Surya Mas.

IV. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan

Kegiatan penelitian ini adalah kegiatan yang harus ditempuh oleh mahasiswa STIE Malangkuçeçwara Malang. Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mencari data perihal menganalisis implementasi SIA penggajian dengan dokumen serta catatan yang digunakan terhadap pengendalian internal PT. Tandil Surya Mas.

2. Manfaat

Diharapkan bahwa temuan penelitian akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan bidang sistem informasi akuntansi serta memberikan dasar teoretikal dan bukti empiris untuk penelitian lanjutan tentang SIA penggajian dan pengendalian internal perusahaan.

Temuan ini diharapkan juga dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan tentang penggunaan dan pemanfaatan SIA penggajian manual, pengendalian internal, operasi perusahaan serta untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

V. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu teknik wawancara dan observasi, sumber data yang diperoleh melalui data sekunder dari perusahaan berupa dokumen dan catatan penggajian yang mendukung proses penggajian perusahaan. Penelitian ini melibatkan seorang mahasiswa akuntansi dengan nama Sesilia Dinan Marlisa (A.2020.1.35246) serta HRD, staff bagian keuangan dan staff bagian produksi selaku pengguna SIA penggajian. Waktu dan tempat pelaksanaan dilaksanakan bulan Januari 2024 dan bertempat pada perusahaan terkait.

VI. PENUTUP

Demikian proposal izin penelitian skripsi ini dibuat untuk memberikan gambaran singkat dan jelas mengenai maksud dan tujuan dari survei serta memenuhi persyaratan pengajuan permohonan izin penelitian di perusahaan yang bapak/ibu pimpin. Selama melakukan penelitian, peneliti akan mentaati peraturan yang sudah diberlakukan oleh perusahaan, serta menjaga rahasia perusahaan yang tidak boleh diketahui oleh pihak luar. Untuk data yang sudah didapat akan dipergunakan untuk keperluan akademis. Serta hasil penelitian ini akan diberikan kepada pihak perusahaan PT. Tandi Surya Mas dalam bentuk hardcopy ataupun softfile.

Peneliti sangat mengharapkan bantuan dan kerjasama dari pihak instansi perusahaan, agar peneliti dapat melakukan penelitian yang langka dan berharga ini. Akhir kata saya ucapkan terimakasih atas perhatian dan bantuan dari PT. Tandi Surya Mas Kabupaten Mojokerto.

Lampiran 2 Gedung Kantor PT. Tandi Surya Mas



Lampiran 3 Transkrip Wawancara

TRANSKRIP WAWANCARA

Data narasumber di PT. Tandi Surya Mas Kabupaten Mojokerto.

Nama : Herianto Tandi

Jabatan : Direktur Utama

P : Pewawancara

N : Narasumber

N: *Saudaranya mbak ayu ya, kuliah dimana?*

P: *Iya pak, saya kuliah di STIE Malangkececwara hehe.*

N: *Malang ya berarti.*

P: *Iya pak, eee sebelumnya saya minta maaf karena perjalanan dari lawang ke mojokerto hujan angin jadi terlambat untuk sampai kantor pak, ini ada sedikit dari saya karena sudah mau membantu saya dalam penelitian skripsi ini.*

N: *Gausa repot-repot, eee saya juga senang kalau perusahaan saya ada yang menjadikan sebagai objek penelitian. Oh iya eee kamu ini jurusan apa?*

P: *Jurusan akuntansi.*

N: *Akuntansi, okee. Saya baca proposal penelitian kemarin, mau skripsi ya berarti ya. Gimana ada yang bisa saya bantu?*

P: *Iya, eee disini saya eee lebih menjurus ke sistem penggajiannya, sistem informasi akuntansinya. Eee saya mau mencairitahu menganalisis sistem disini sudah dilaksanakan seperti apa. Apakah masih manual atau sudah terkomputerisasi atau ada kendala-kendala lain begitu.*

N: *Eee oke, mulai saja. Mau mulai darimana?*

P: *Oyaa, sebelumnya saya mau bertanya untuk tugas bapak di perusahaan ini apa saja, maksudnya membawahi apa saja di dalam perusahaan?*

N: *Semuanya saya bawahi, eee selain itu saya juga memegang sebagai manajer PPIC yang tahu lika liku eee PPIC, ngatur produksi perusahaan juga ada analisa inventory dari bahan baku, barang proses, barang jadi. Kadang ya, kadang saya juga Inventory Control untuk bahan baku, bahan proses, barang jadi dan eee ada continuous improvement juga untuk produksi. Eeee saya juga pegang manajer HR-GA ya ini lebih rumit menurut saya, karena eee saya juga buat SOP yang ya saya harus me-memikirkan kapasitas masing-masing pribadi ya, mengawasi dan mengontrol kinerja semua staff juga, dan ee saya juga menjalin hubungan dengan pihak luar ya untuk mendapat relasi begitu. Sebagai manajer HR-GA juga harus bisa memberi, membuat, menerapkan, dan*

mengevaluasi program pelatihan untuk karyawan baru. Nah terakhir saya juga manajer ekspedisi, eee saya kadang ngatur rute pengiriman ada check list barang yang dimuat sekalian checkstock barang gudang, eee apalagi ya mantau semua pemakaian bahan bakar dan kondisi kendaraan truk, sopir dan kernet juga eee saya yang atur. Oh iya., saya juga bisa ikut kirim barang jika ee ini ada halangan dalam pengiriman barangnya, gitu.

P: Semua ya pak, berarti Pak Heri ini sebagai manajer dan juga sebagai pimpinan utama ya pak?

N: Iya betul.

P: Dalam arti, Pak Heri ini merangkap banyak tugas ya pak, eee apakah ada kesusahan dengan itu?

N: Sebenarnya tidak ya, menurut saya sekaligus yang juga mempunyai perusahaan ya.. apa ya kasarannya gitu. Menurut saya efektif-efektif aja, kalau kesusahan tidak ya, eee karena saya tau alur perusahaan ini dan eee gini saya lebih ke HRD ya biasanya untuk back up tugas karena saya lebih percaya HRD sebagai tangan kanan saya, eee karena mungkin juga saya menilai HRD saya orang yang kompeten jadi ya, gitu.

P: Kalau untuk kinerja karyawan selama satu bulan terakhir menurut bapak sendiri bagaimana?

N: Kinerja karyawan itu begini ya ck.. tidak bisa dipukul rata, karena kinerja yang bagus sedang rendah.. ya, jadi itu semua eee dipukul rata kinerja bagus rendah, ndak, jadi memang ada yang orang itu kinerja yang bagus, ada yang memang orangnya kurang, ada yang sedang biasa-biasa aja dia hanya kerja sejinanya, jadi tidak bisa disamaratakan ya karena individu kan beda beda.

P: Oh okee, berarti eee apakah menurut Pak Heri sendiri gaji disini mempengaruhi kinerja karyawan juga atau apa mungkin eee apa pernah ada masalah dari karyawan soal gaji kok segini gitu?

N: Sejauhnya ini enggak, kita gak pernah. Tapi terus terang gaji apakah mempengaruhi kinerja itu.. tidak ya. Yang mempengaruhi kinerja itu yang terutama, memang gaji adalah salah satu faktor tetapi yang terutama sifat orang itu sendiri. Ya jadi contoh ya, saya kalau mau interview orang saya tanya berapa gaji yang diharapkan. Mereka selalu bilang ya minimal UMR. Tapi disisi pekerja, menurut saya tanya kenapa UMR dia bilang karena kebutuhan hidup ini ini jadi ya UMR gitu loh. Cuma saya selalu bilang, eeee jangan berdasarkan karena kebutuhan hidup kamu maka kamu minta UMR tapi harus berdasarkan berapa yang bisa kamu kontribusi. Jadi kita fair-fair aja dek, kita kerja kita kontribusi kita 101% atau 80% atau 50%, kalau kontribusi kita malas-malasan 50%, kamu kan kuliah pasti pernah kerja kelompok. Pernah kan?

N: Iya pernah pak.

P: Dalam kerja kelompok pasti ada satu yang lebih unggul dan lebih mau tahu tentang proyeknya yang lebih mau tuntaskan proyeknya ada satu yang ngikut aja.

N: Iya.

P: *Ada satu yang setengah-setengah disuruh kerja ndak disuruh yasudah.*

N: *Iya.*

P: *Kerjanya seimbang, tetapi pada saat lulus kuliah 3 anak ini pas kerja minta UMR semua ya kan.*

N: *Heem.*

P: *Sekarang saya tanya, kamu sebagai pengusaha mau hire orang yang bener-bener pada saat kerja proyek dia kerjakan, atau kamu terima orang yang yaa setengah-setengah seadanya atau yang sama sekali tidak kontribusi.*

N: *Pasti yang full.*

P: *Pasti yang full nah tetapi mereka selalu bilang, ini tiga nih, selalu bilang karena kehidupan saya butuh begini. Lalu saya balikin ke mereka, terus kontribusi kamu apa, ya.. perusahaan yang namanya perusahaan itu ya akan selalu berpikir oh perusahaan mau gaji yang unggulan gaji unggulan, betul perusahaan begitu. Tapi jangan salah, perusahaan tuh bukan begitu, misal maunya perusahaan memberikan gaji gede ke karyawan asalkan kamu kontribusinya sesuai ya. Perusahaan juga work talent, jangan kamu merasa talent kamu disini, pada saat kerja talent kamu disini tapi ekspektasi kamu, gaji kamu disini. Itu tidak akan terjadi. Perusahaan yang mau menggaji orang kecil itu pasti tidak berkembang. Sekarang saya tanya kamu deh, perusahaan mana, perusahaan multinasional kita google lah, amazon lah, mereka twitter, ini tiga ni sudah terkenal gaji orang paling besar. Tapi mereka dapet talent yang bener-bener nomer satu. Dibandingkan perusahaan yang setengah-setengah, akhirnya nol yah perusahaan itu tidak akan memahami juga ya. Jadi permasalahan gaji ini memang sangat rumit, kenapa, karena pendidikan manusia SDM Indonesia sangat rendah, itu sim apa eeee kita ngomong simplenya gitu. Nah sekarang kalau masalah gaji pernah jadi masalah atau gak, pasti pernah. Tapi kalau kita jelaskan ke orangnya rata-rata sih ngerti yaa, ya.. kamu kontribusi apa, kita fair aja, kamu kontribusi apa, kalau kamu kontribusinya cuman tidak ada ya UMR tapi kalau kamu kontribusinya lebih perusahaan pasti eee memberikan sesuatu yang lebih juga yaa.*

P: *Eee untuk selanjutnya, eee untuk perusahaan ini sudah memakai sistem manual atau sudah terkomputerisasi?*

N: *Manual, jadi kita manual excel menggunakan komputer. Eeee bukannya kita tidak mau pakai sistem, tetapi pernah beberapa kali kita mau coba sistem malah SDM nya yang tidak mampu. Karena gaji itu variabelnya banyak, apalagi pemerintah tiap tahun ganti aturan baru. Kemarin baru ganti aturan ada yang namanya aturan libur cuti bersama, terus kemarin peraturan PPh 21 baru dirubah, jadi eee banyak perusahaan yang menawarkan sistem penggajian tetapi kenyataannya eee karena saking rumitnya penggajian di Indonesia jadi kebanyakan orang lebih mengambil sistem absensinya tapi penggajiannya dihitung sendiri yang penting absensinya sudah dapat baru dihitung formula gajinya gitu.*

P: *Eee untuk itu berarti ada pengecekan rutin kah kayak sebulan sekali?*

N: *Setiap hari.*

P: *Setiap pulang kantor atau?*

N: *Oh absensi? Absensi dari mulai masuk kantor absen, keluar istirahat absen.*

P: *Oh istirahat juga ada..*

N: *Iya jadi eee masuk dari istirahat absen, pulang absen. Jadi ya absen itu memang kan kita mau tahu karena karyawan itu bisa absennya pagi masuk tapi pulanginya setengah hari atau pulanginya jamberapa atau bahkan tidak absen atau ada yang lupa absen jadi itu variabelnya banyak. Ada yang lupa absen, ada yang absen.. absen dua kali, ada yang absen double, ada yang per.. masuk ndak absen pulang absen, ada yang masuk absen pulang ndak absen. Itu resiko SDM nya itu kadang eee tidak mengerti bahwa absen itu penting. Sekarang kalau kamu absen setengah hari, nanti tidak muncul di absen, terus kamu bawa ribut. Saya masuk, kenapa gaji saya tidak dibayar padahal saya masuk. Loh absen kamu aja ga ada. Jadi eee absensi itu penting, harus di setiap detik itu harus ada absen.*

P: *Untuk eee menanggapi eee apa merespon itu eee dari bapak sendiri bagaimana maksudnya merespon karyawan yang seperti itu?*

N: *Edukasi, edukasi, kita edukasi ke karyawan. Ya sekarang karyawan disini memang bukan banyak tetapi kalau tidak sering dikasih tahu, tidak sering diingatkan kan nggak mungkin. Contoh kita kerja segitu banyak terus karyawan ini dia tidak, dia lupa absen masuk kerja terus nanti hitungan gaji di akhir bulan di tanggal satu tersebut dia tidak tercatat jadi salah siapa, satu. Kedua, masih bisa inget nggak bahwa di hari itu dia masuk. Inget gak? Kan susah.*

P: *Iya susah kalau begitu.*

N: *Jadi kita edukasi, loh kamu ini kalau ndak absen ya gak digaji. Terus kalau dia bilang, tapi kan saya masuk. Buktinya mana? Jadi kita harus edukasi mereka bahwa absensi itu penting, jangan lupa absen, jangan absen setengah-setengah. In out juga jelas gitu, jadi supaya mempermudah perhitungan upah gaji ya.*

P: *Eeee dalam perusahaan ini divisi apa saja yang me-mengurusi sistem penggajian?*

N: *HRD sama saya, jadi biasa HRD lebih ke persiapan data perhitungan persen, saya lebih ke pengecekan ulangnya dan pembayarannya di kasir. Jadi 3 bagian, dari HRD menyiapkan data menghitung, kita sebagai manajer mengcrosscheck ulang, meneliti ulang, baru nanti dibayar oleh kasir baru nanti di arsip oleh pembukuan accounting.*

P: *Hmm, eee dokumen-dokumen yang diperlukan selain fingerprint itu mungkin ada dokumen lain seperti rekap gitu?*

N: *Oke, biasa kalau, kalau.. kalau untuk absensi yang pertama kita butuh data absennya, yang kedua kita butuh eee apa itu namanya eee data upah dia yaa.. data upah dia terus yang ketiga kita butuh biasanya kalau tidak masuk harusnya ada surat izin, surat keterangan dokter atau benar-benar absen tidak ada surat apa-apa orangnya mangkir. Jadi data-data pada saat dia tidak masuk itu tiap hari harus jelas. Hari ini orangnya ndak masuk sakit kah, mangkir kah, lupa absen kah, atau sakit dengan keterangan dokter kah, atau ijin. Jadi, jadi.. jadi data ini harus lengkap dulu baru di akhir bulan kita bisa*

hitung absensi nya. Ya salah satu tugas HRD yang me-merekonsiliasi data ini, absensi dan data-data nya.

P: Hmm, itu berarti setiap satu bulan ee pembayaran gajinya atau bisa satu minggu gitu?

N: Tergantung, kalau ada yang anak bulanan, dibayar perbulan, staff dibayar perbulan. Kalau yang dulu ada sistem online dibayar 2 minggu, eee tapi rata-rata sekarang perbulan ya, perbulan.

P: Eee untuk itu ada standar operasional dalam perusahaan yang harus diikuti karyawan?

N: Ada, SOP untuk bagi.. bagian masing-masing orang itu ada. Eee mulai dari staff pun ada, anak harian pun ada. Cuma anak harian kan lebih buruh harian kan SOP nya lebih simple yaa. Masuk, karena di stasiun, satu stasiun dia kerjanya rutinitas itu itu aja. Ya kayak mungkin bagi kernet. SOP kernet apa, ya sudah masuk, muat barang, tutup terpal, jalan, kirim barang, pulang. Kan gitu, jadi SOP harian semakin tinggi jabatan kamu semakin banyak SOP kamu. Semakin rendah jabatan kamu, semakin simple SOP kamu. Karena kalau semakin rendah ya gimana mau kasih SOP banyak.

P: Iya, berarti untuk eee apakah ada sanksi kalau misalnya mungkin yang untuk jabatannya kayak kernet atau sopir gitu itu ada sanksinya tersendiri?

N: Ada, ada, pasti ada. Eee justru di bagian-bagian tertentu harus lebih tegas untuk sanksi ya, kenapa, karena menyangkut barang yang bisa diperjualbelikan. Kalau sopir dan kernet berarti kan dia ngirim barang yang dalam bentuk barang jadi. Barang jadi itu kan ada nilai, ada rupiahnya, dia kalau menghilangkan apakah hilang atau dia jual. Kita gak tau, kita hanya percayakan bahwa kamu kirim barang. Tapi intinya kalau barang hilang ya dia harus tanggungjawab. Ya, kalau sanksi administratif ya seperti biasa teguran, SP itu pasti ada di semua bagian.

P: Hmm, kalau untuk SP sendiri apa pernah diberikan untuk karyawan disini dan berapa lama?

N: Tergantung seriusnya, kalau hanya ringan-ringan ya kita 3 bulan. Kalau berat bisa 6 bulan tergantung keseriusannya, kan SP banyak macam, SP yang serius, SP yang ringan, ya kalau sudah sampai mencuri, berkelahi ya itu sudah SP berat. Tapi kalau hanya administratif itu mungkin SP sedang atau ringan.

P: Berarti eee dengan adanya SP ini juga mengurangi ke penggajian juga ya?

N: Tidak, tidak mengurangi.

P: Oh tidak ya.

N: Eee biasanya tergantung ada yang, makanya kalau saya bilang kalau SP nya berat mungkin bisa mengurangi. Tapi kalau SP nya ringan ya tidak, tergantung.

P: Tidak memberatkan sekali ya.

N: Tergantung fatalnya apa engga. Kalau tidak fatal ya kenapa. Kalau.. kalau tidak ada timbul biaya di perusahaan contoh kalau barang hilang timbul biaya, pasti SP berat karena biaya dong, tapi kalau hanya administratif misalnya yang seharusnya dikerjakan

rutinitas tidak dikerjakan itu kan ada kerugian tapi bukan kerugian finansial lebih kerugian waktu, ya itu mau disanksikan apa. Tidak ada. Tapi kalau barang hilang, kan kehitung. Nah ini barangnya hilang seharga segini ya denda. Jadi eee lebih kita harus.. kita lebih objektif juga. Kita kasih sanksi bener, tapi apakah sanksi itu sesuai fakta atau biaya apa engga tergantung di sisi kita ada gak kerugian, gitu ya.

P: Untuk eee dari jabatan yang tinggi ke rendah itu ada tunjangan yang sama atau kayak dibedakan gitu?

N: Karena kita.. pasti dibedakan contoh harian. Kalau harian itu tidak ada tunjangan yang berlebih-lebihan ya. Tapi semakin tinggi jabatan pasti ada tunjangan yang berbeda. Cuma karena kita ini sifat perusahaan masih kecil ya kita sih hampir sama semua ya. Mungkin ke depan kalau perusahaan berkembang, baru mungkin kita bisa lihat, mungkin. Karena disini ini beda kalau perusahaan sudah besar sudah multinasional ada manajer A, manajer B, manajer C, manajer bagian apa, manager bagian apa, manajer bagian apa. Tetapi karena perusahaan kita masih kecil kita masih terpusat di satu dua orang. Ya kalau satu dua orang ya mau tunjangan apa. Ya kan, jadi itulah semakin besar perusahaan semakin kompleks semakin ada jabatan. Jadi kalau di kita sih hampir belum ya karena apa, karena kita baru mulai juga.

P: Eeee, contoh tunjangannya apa aja ya pak?

N: Uang makan, uang transport ya yang begitu begitu simple.

P: Iya simple ya pak, berarti kalau makan setiap jam berapa ya pak?

N: Jam 12.

P: Istirahat ya, itu berarti semua karyawan makan bersama ya pak?

N: Kita tunjangan makan bisa bersifat, kalau di.. kalau di saya.. saya sih berikan tunainya, rupiahnya. Tapi saya juga tau kalau ada perusahaan yang memberikan makanannya. Nah itu beda lagi, sama seperti saya bilang. Semakin besar perusahaan eee ketentuan ini bisa berbeda. Kemungkinan semakin besar perusahaan lebih hemat bahkan lebih hemat ada masakan di dalam.

P: Iya pak betul.

N: Nah semakin kecil perusahaan itu lebih hemat dikasih langsung rupiahnya. Itulah semakin besar perusahaan semakin rumit dan semakin banyak lagi yang tunjangan itu.

P: Eee untuk selama satu tahun laporan apa saja yang di eee hasilkan oleh perusahaan?

N: Terkait absensi? Eee yang pasti laporan data karyawan, absensi karyawan per bulan sampai satu tahun. Eee laporan apa itu namanya laporan eee SP ya, laporan umum eee ya kalau untuk karyawan sih lebih ke selling, pokoknya lebih ke laporan data karyawan, kontrak karyawan, SP karyawan, absensi karyawan itu yang lebih pengaruh ke penggajian ya ini. Banyak laporan lainnya, tapi tidak pengaruh contoh pemakaian air, eee pemakaian listrik, eee pemakaian solar itu tidak ada hubungannya dengan gaji. Tapi kalau yang berhubungan dengan gaji ya absensi, SP, penilaian masa.. masalah status karyawan.

P: *Emmm baik, kalau misal pendapatan di perusahaan ini naik apakah karyawan juga akan ikut mendapatkan omzet yang didapatkan, seperti bonus?*

N: *Oiya iya iya pasti pasti, perusahaan, ya itu saya bilang kalau perusahaan naik pasti dia juga ada bonusnya eee makanya itu juga penting untuk memacu mereka bekerja ya. Tapi balik lagi, pendapatan perusahaan naik bukan semata-mata pekerjaan satu orang, pasti semua. Nah, bagian mana yang, bagian mana yang kontribusinya lebih itu pasti eee perhitungannya be.. be.. perhitungannya beda, kenapa beda, karena kontribusinya. Nah itu, contoh simple, perusahaan punya pendapatan bisa naik eee tapi pekerjaannya eee bagian tertentu contoh bagian satpam deh, pekerjaan satpam menambah nggak, kalau.. kalau upah, kalau.. kalau pendapatan perusahaan naik. Tidak. Ya kalau dia tidak nambah, bagaimana saya kasih bonus. Biasanya sih begitu.*

P: *Untuk karyawannya sendiri, eee kan kalau misal di dunia perkuliahan di saya, kadang meskipun kita memberikan edukasi, eee dari dosen, eee diberikan eee kayak peringatan itu kan tetep ada aja mahasiswa yang ngotot, tetep nakal, tetep segala macam. Apakah itu di perusahaan ini juga ada yang seperti itu?*

N: *Ada, jadi ya itu makanya ini yang sering diperdebatkan oleh pemerintah, sama eee serikat pekerja. Serikat pekerja kan umumnya tidak eee kontra menghapus outsourcing, tapi di peker.. tapi bagi pengusaha kalau orang itu kerja baik ngapain kita eee ngapain kita harus cut. Tapi kalau orang itu kerjanya macem-macem yaa untuk apa dipertahankan. Jadi ini selalu eee selalu eee perdebatan yang tidak akan, tidak akan selesai karena di dua sisi pendapatnya beda. Kalau pengusaha kan pendapatnya kontribusimu apa tapi kalau di sisi satunya pendapatnya, loh saya kan kerja berarti tetap harus dapet. Jadi ini tidak akan ketemu. Sama itu kalau mahasiswa dikasih tahu ngeyel terus toh, ya, kita gampangannya, kita perusahaan itu kayak satu rumah. Ini rumah kita kerja, rumah kita kan ada kepala rumah tangga, nanti di bawah kepala rumah tangga ada ibunya, ada anaknya, mungkin ada pembantunya ada supir, apa.. masing-masing tugasnya beda-beda. Mungkin kepala rumah tangga tugasnya untuk cari makan, ibunya untuk eee apa namanya, untuk mengandung anak, anaknya tugasnya sekolah. Yang bawa supir tugasnya ya seperti supir, AR.. pembantu rumah tangga tugasnya bersih, masing-masing ada tugasnya. Di perusahaan juga sama, satu rumah masing-masing ada tugasnya. Nah, kalau salah satu orang ini tidak menjalankan tugas, contohnya nanti ibunya tidak menjalankan tugas, rumahnya kotor terus. Jadi fungsi ibu ini apa? Kalau misalnya, okelah kalau ibu bisa diganti sorry ART. ART tugasnya bersih-bersih, dia tidak bisa.. tapi dia tidak bersihkan rumahnya kotor. Jadi fungsinya tidak terpakai, jadi rumah kotor apa yang harus kita lakukan? Ganti dong supaya rumah bersih, supaya rumah ini bisa berjalan dengan baik. Sama dengan pemerintah, pemerintah kan ada presiden, nah bawahannya menteri-mentri nah ini kan tugasnya presiden apa, tugasnya menteri apa. Sekarang kalau menteri, salah satu menteri kerjanya gak bener presiden kan mesti harus ganti, atau menunjuk yang lain. Kalau gak, ini tidak jalan dengan baik. Sama dengan perusahaan ini, kalau orang itu dikasih tau ngeyel terus, tidak bisa ngikut kapal kita ya seumpama pindah rumah istilahnya kamu pindah rumah yang bisa sesuka kamu. Ya kan jadi gambarannya begitu, istilahnya pindah ke perusahaan yang eee bisa ikutin kemauan kamu. Jangan di perusahaan ini yang tidak bisa ikutin kemauan kamu. Itu jadi eee, ya kalau menurut saya begitu, kalau kita sudah set ketentuan kita sudah set begini, orang itu ngeyel tidak mau ikutin ya silahkan pindah kapal untuk apa saya tiap hari berantem*

sama dia. Ya kan kita gak cocok, kamu gak mau ikutin ketentuan saya ya silahkan pindah kapal siapa tahu ada perusahaan lain yang kamu cocok. Itu gak masalah, jadi daripada kita eee bercekcok terus, eee jadi selalu saya bilang begitu kalau memang kamu ngerasa gak cocok, tentunya ketentuan yang kita bikin pada saat dia masuk kita sudah jelasin, ketentuan kita ini ini ini, kamu bisa ikut ndak? Kalau kamu bisa ikut ayo, tapi kalau kamu merasa ini ketentuan berat untuk kamu ya silahkan pilih tempat lain.

P: Berarti eee dari karyawannya sendiri itu udah bener-bener dipilih pada saat interview ya?

N: Harus, harus, harus dipilih. Karena untuk apa saya terima asal terima nanti dari 10 ternyata 9 gak cocok, gitu ya untuk apa. Buang waktu saya, buang waktu dia juga. Mending kita, kita interview pelan-pelan ini ketentuan begini begini kamu sudah siap gak. Kalau dia oke pak saya siap, oke, nah jadi jangan buang waktu kita, dan saya gak mau buang waktu dia kesini jauh. Mendingan kita deal-dealan di depan begini begini cocok gak, gak cocok cari tempat lain, cocok ayo kita kerja gitu.

P: Emm mungkin sudah cukup informasinya mengenai sistem penggajian dan karyawan.

N: Oke, tapi ini maksudnya apa hubungannya dengan sistem informasi accounting dan penggajian?

P: Saya mengambil judul analisis sistem penggajian terhadap pengendalian internal perusahaan, jadi saya mencari tau juga tentang bagaimana pengendalian internal di perusahaan, gajinya berpengaruh kah, sistemnya mengganggu kah serta operasional perusahaan yang ada terhadap sistem penggajian nya.

N: Oke kalau gaji, itu pengaruhnya begini. Saya jelaskan sedikit. Contoh kita ini di eee kan kamu tau UMR masing-masing kota beda. Misalnya kita disini nih, di kawasan ini ya. Kawasan ini kan sudah diten.. ditentukan UMR nya sekitar anggap 4 juta deh. Nah perusahaan-perusahaan yang mengikuti ketentuan dia pasti ikut 4 juta. Terus kalau ada satu perusahaan tidak ikut ketentuan, dia taruh tarif 3 juta. Kamu sebagai karyawan yang ngelamar, kan kamu pilihannya banyak bisa ke A bisa ke B. Apakah kamu akan pilih yang 3 juta?

P: Enggak, pasti sesuai UMR pak.

N: Betul, jadi sebenarnya balik lagi ke orang bilang itu natural selection, sudah hukum alam, otomatis perusahaan yang tadi naruh tarif 3 juta akan mati, kenapa? Karena dia akan mendapat karyawan buangan yang tidak bermutu, begitu. Karena yang tidak bermutu di 4 juta tuh pasti ditolak, dibuang, gak mau. Karena dia mengeyel gak ikut ketentuan, ya sudah nanti kamu dapat karyawan yang tidak bermutu, nah makanya menurut saya itu sebenarnya itu hukum alam jadi gak usah eee seringkali kan emreka demo ini itu kayak kemarin.

P: Iya demo buruh.

N: Iya demo buruh, bukannya gak boleh tapi kalau smape anarkis atau apa, untuk apa, sudah hukum alam, sduah.. sudah rahasia umum. Perusahaan itu sudah rahasia umum, bahawa saya punya rekan ada perusahaan lain, dia bilang indonesia itu paling tidak efisien, coba lihat negara lain. Negara lain gajinya leih tinggi, tp kerjanya pun lebih

berat. Disini gajinya rendah tapi kerjanya pun lebih lebih rendah lagi, tapi berkoar-koar minta gaji tinggi. Cuman kalau diminta, oke kamu mau gaji segini kamu harus memberikan segini, nah dia gak mau. Dia mau pekerjaan segini, gaji segini ini, ini gak akan ketemu. Jadi sebenarnya kita gak cocok, kita lihat aja ke negara-negara lain yang eee yang industrialnya berkembang. Mereka gaji tinggi, tapi kinerjanya tinggi sekali. Eee saya juga pernah lihat pabrik orang diluar, orang sini kalau kerja gimana, orang situ kalau kerja.. gak usah jauh-jauh, supermarket-supermarket di singapur sama supermarket di indonesia, liat kerjanya aja udah beda sekali jadi itu entitas akryawan bukan, eee kalau bilang gaji, gaji itu eee mempengaruhi kinerja enggak, yang tadi saya critain awal kalau kamu gak ikutin kamu sendiri rugi itu sudah pasti. Tetapi di sisi lain, karyawan ini juga harusnya sadar kalau kuliah, seharusnya kuliah itu membalik kata-kata seharusnya dia.. kamu menilai diri kamu berapa, soalnya kuliah itu gitu. Contoh deh tukang sapu, ya mohon maaf kalau hanya sekedar tukang sapu, gampang direplace. Siapa yang bisa sapu, gampang sekali diganti. Tapi kalau kamu butuh eee programmer, itu kan skill tidak gampang mencari programmer, karena itu kamu harus diajarkan berusaha semaksimal mungkin bahwa kamu ini ada nilainya, bahwa perusahaan itu tidak menganggap kamu pasar umum, tidak gampang mereplace kamu, karena kamu ada nilainya, jangan jadi orang yang tidak ada nilai. Tidak ada nilai ya sudah tidak terpakai gitu loh nah jadi mungkin di.. di penerapan gitu. Yaa, ada lagi?

N: Sudah pak.

P: Cukup jelas kah? Sudah yaa?

N: Sangat jelas pak, mohon maaf mengganggu waktunya.

P: Terimakasih banyak ya.

N: Terimakasih kembali pak karena sudah menerima saya untuk meneliti di sini.

P: Hati-hati ke Malang nya ya dek.

N: Siap pak, mari.

Data narasumber di PT. Tandi Surya Mas Kabupaten Mojokerto.

Nama : R.A Ayunda Kristalia AHP S.M

Jabatan : SPV HRD

P : Pewawancara

N : Narasumber

N: *Halo dek, puji Tuhan adek sudah sampai di kantornya mbak. Aman to dek di jalan?*

P: *Aman mbak, ini tak bawakan kue ya mbak, buat nyemil di kantor.*

N: *Repot-repot kamu dek, eee dek, aku jawab singkat aja yo, ngejar waktu aku dek ada pembinaan di NIP, gapapa?*

P: *Oalah, maaf ya mbak ganggu, eee aku langsung aja ya mbak.*

N: *Iya dek gimana?*

P: *Jadi eee yang pertama apa tugas dan tanggungjawab mbak sebagai SPV HRD di PT Tandi Surya Mas?*

N: *Disini mbak eee melakukan proses rekrutmen terhadap karyawan, buat kontrak karyawan biasanya eee biasa kita sebut pkwt/pkwt, buat absen fingerprint, ngurus penggajian, eee anu ngatur absensi karyawan, mengarsipkan dokumen karyawan, mbak juga kadang nyatet ijin karyawan, ngurus bpjs kt-k, juga membuat jadwal tugas security, ngurus pemeliharaan kendaraan, mengajukan biaya kebersihan, ngurus apar dan training apar, ada perawatan Gedung, sama general affair. Sebenarnya balik lagi karena mbak kan SPV HRD jadi banyak eee kayak istilanya itu mbak tangan kanannya Pak Heri.*

P: *Mbak banyak ya kerjanya, eee aku lanjut dulu ya mbak. Untuk visi misi perusahaan PT. Tandi Surya Mas apa ada mbak?*

N: *Ndak ada visi misi dek kalau disini.*

P: *Tapi ada nggak mbak untuk struktur organisasi perusahaan sendiri?*

N: *Ada dek, nanti mbak kirim di WA ya.*

P: *Oke mbak, eee pertanyaan selanjutnya eee, jumlah karyawan terus pembagian karyawan di perusahaan bagaimana mbak?*

N: *Disini ada 70 karyawan dek, eee itu terbagi jadi produksi terus ada ekspedisi dan staff. Kalau staff ini jatuhe kayak buruh gitu dek.*

P: *Berarti emang masih perusahaan kecil ya mbak, eee dilihat dari jumlah karyawan. Terus untuk proses rekrutmen karyawan di perusahaan apa bisa dijelaskan sedikit mbak?*

N: *Iya dek, eee Pak Hari e juga milih-milih orang sih dek. Jadi karyawannya gak begitu banyak, nah kalo rekrutmen ini emm, gimana ya. Aku jelasin ringkes e ae ya. Pertama itu dek kita buka iklan lowongan di sosial media eee platform lainnya juga. Terus juga buat*

jadwal interview setelah ada yang daftar, setelah itu juga ada test pada pelamarnya itu biasane di kantor ini dek. Terakhir ya kita kasih tau soal semua ketentuan yang diterima kerja, gitu dek.

P: Simple ya mbak, nah kan mbak juga megang penggajian. Menurut mbak, sistem informasi akuntansi itu apa?

N: Aku dulu manajemen dek jadi rada kurang tau sih soal gituan, cuman eee menurutku deh ya eee sistem informasi akuntansi itu kayak sistem e ada perhitungan buat yang dibutuhkan misal kayak eee kamu analisis penggajian to ya nah kayak gitu sih dek, tapi kayake nanti yang paling tau itu eee apaa, bagian accounting e dek.

P: Berarti untuk bagiannya ada apa saja yang ikutan mengelola SIA penggajian perusahaan mbak?

N: Ada accounting, finance dan payroll tapi bagian produksi, finance sama payroll belum bisa kamu wawancara ya dek soalnya mereka masih ada pembinaan di luar kota kebetulan.

P: Iya mbak, aman. Aku bisa balik ke Mojokerto lagi kok mbak hehe, aku lanjut ya mbak untuk eee sebentar mbak. Apakah perusahaan udah pakai SIA penggajian?

N: Sistem e manual dek, jadi ya sek makai excel. Pake fingerprint kayak di depan itu. Kurang lebih e penerapane kayak yang dijelasin sama Pak Heri itu dek soale orangnya langsung yang eee turun, mantau ke accounting, aku lebih ke data-data e dek.

P: Oke mbak nek gitu, lalu apa ada dokumen atau catatan ta mbak yang dibutuhkan saat penggajian?

N: Biasanya aku ambil data itu eee apa nama e, absensi dan ijin karyawan dari bagian produksi e, sama catatan upah yang dilampirkan buat karyawan itu.

P: Oalah data e berarti gak butuh banyak ya mbak, terus apa ada laporan yang dihasilkan dalam perusahaan untuk proses penggajian tadi mbak?

N: Ada dek, paling sering itu laporan absen, lembur, sama perijinan sakit buat itung-itungan berapa hari dan upahe mereka dek.

P: Kalau untuk prosedur penggajian karyawan di gimana mbak?

N: Pertama itu ada cut off bulan yang eee dilaksanain tiap akhir bulan dek, terus mulai ngerekap absen mulai tanggal 1 sampai akhir bulan. Setelah itu rekan tersebut link kepada penggajian yang ada pada excel kayak eee input data gitu dek. Kalau udah diinput semua mulai perhitungan untuk banyak masuk dan ijin, nah kalau ada yang eee 3 kali absen e maka upah kerajinan e kita tahan dek. Nah datanya udah ada to dek terus eee diprint terus diberikan kepada accounting buat diperiksa. Terakhir nek udah semua ya kita balikin lagi ke direktur untuk persetujuan, gitu dek ringkesnya.

P: Kalau dilihat dari prosedurnya gak terlalu ribet ya mbak, tapi berarti mbak paling banyak andil ya dipenggajian ini?.

N: Iya dek makanya kalau diubah ke sistem modern yaa ee ribet jadi e apalagi kan kita banyak ngeceknya to dek dan ya aku gak eee merasa harus keberatan kalau andilku banyak karena aku sendiri eee inisiatif gitu buat ngerekap per hari nanti di akhir bulan juga gampangin akunya sendiri dek.

P: *Iya sih mbak berarti itu inisiatif mbak sendiri ya, kalau untuk tunjangan apa ada yang diberikan kepada karyawan mbak? Dan untuk gaji yang diberikan itu mbak eee apa udah sesuai sama UMR?*

N: *Ada dek ya eee tunjangan standar gitu seperti makan, transport sama kerajinan. Dan gajinya kita udah sesuai sama UMR kok dek, eee yaa sekitar 4 juta an itu masih bersih UMR ya dek belum kalau ada tunjangan atau bonus.*

P: *Nah mbak terkait bonus ya mbak, disini apa karyawannya juga bakal dapat omzet kalau perusahaan mengalami kenaikan pendapatan?*

N: *Kalau itu berlaku untuk sales atau marketing aja dek soalnya kan itungane kayak mereka yang eee mempromosikan lah ya, nah ja.. jadi gak semuane dek dapet bonus.*

P: *Oalah berarti eee jatuhe bonus untuk yang berperan penting dalam kenaikan pendapatan gitu ya mbak?*

N: *Iya dek eee ya seperti itu.*

P: *Kalau untuk kendala apa pernah terjadi saat proses penggajian berlangsung dan cara mengatasi kendala tersebut gimana mbak?*

N: *Pasti pernah dek, jadi dari pihak accountingnya nanti yang eee melakukan eee ada namanya double checker dan diperiksa kembali begitu.*

P: *Oke mbak terus menurut mbak SIA penggajian berpengaruh terhadap pengendalian internal perusahaan?*

N: *Menurutku berpengaruh sih dek, soalnya eeee sistem kan juga didukung ya sama SDM nya, kalau SDM nya gak memumpuni ya sistem e gak bisa maju dek. Selalu ada timbal balik e dek kalau di perusahaan itu.*

P: *Iya sih mbak, oke, terakhir ya mbak untuk standar operasional yang diterapkan di perusahaan gimana mbak?*

N: *Ini beberapa yang paling penting sih dek menurutku kayak karyawan fingerprint masuk jam 07.45 jadi jam 8 seluruh karyawan harus sudah ada di tempat, nah terus karyawan istirahat di jam 12.00, dan jam 12.45 harus sudah masuk terus fingerprint lagi dek. Untuk pulang nya jam 16.00 tapi juga bisa lembur, liat secara kondisional sih itu dek. Disini karyawan juga ndak boleh bawa hp dek, kecuali bagi yang ditugaskan memakai hp, eee yang terakhir itu gak boleh merokok di area produksi. Itu sih dek yang penting dan standar karena juga dinilai dari kedisiplinannya.*

P: *Wah udah tertata banget ya mbak, cukup sekian mbak untuk pertanyaannya.*

N: *Udah jelas ya? Aku siap-siap pembinaan dulu ya kamu ati-ati pulange ya hujan terus soale.*

P: *Iya mbak makasih banyak ya mbak, hati-hati mbak kalau keluar, aku pulang dulu ya mbak.*

N: *Iya dek.*

Data narasumber di PT. Tandi Surya Mas Kabupaten Mojokerto.

Nama : Adilia Putri

Jabatan : *Accounting*

P : Pewawancara

N : Narasumber

N: *Hai maaf ya, nunggu lama ta ini tadi?*

P: *Hehehe engga kok mbak, eee mbak lagi sibuk ya ini di kantor?.*

N: *Iya lagi hectic tapi gak papa dek, aku jawab apa adanya aja ya. Abis ini Bu Ayu dateng kesini sekalian sama Mbak Heny dan Mas Ervan kok. Gantian sama aku, aku mau ke eee apa namanya, ke pabrik gantiin temenku mantau.*

P: *Oalah maaf mbak aku gak tahu kalau lagi hectic perusahaan Eeee ini aku singkat aja kok mbak soalnya sebagian pertanyaan udah dijawab sama Mbak Ayu dan Pak Heri.*

N: *Oke dek nek gitu, mau dijelaskan tentang apa dulu nih?*

P: *Eee pertama mungkin mbak bisa jelaskan soal eee tanggungjawab mbak sebagai accounting di sini?*

N: *Kalau dari kata-kata accounting sendiri udah kelihatan ya pasti menyangkut eee keuangan dan gaji ya. Eee lebih spesifik lagi mbak ini biasanya meriksa transaksi keuangan masuk keluar dan ee kayak ngecek i ulang gitu, memverifikasi lah ya. Terus nek setelahe rekap gaji diolah, aku juga yang bantu ngecek i terus diberikan ke Pak Heri. Nyatet keuangan sama foto semua bukti keuangan yang masuk dan keluar tadi, dan yang udah pasti ya nyusun laporan keuangan dengan benar itu ada yang 1 bulan ada yang 1 tahun, kurang lebih gitu. Cuman ya nek ada tugas lain e yang perlu tak back up pasti juga tak bantu dek.*

P: *Oke, susah gak mbak di accounting? Aku juga akuntansi jadi kayak kepo tingkat eee kesulitannya hehe.*

N: *Ndak sih dek, nek mbak sendiri emang punya prinsip enjoy aja sama kerjaan ya, Cuma membiasakan aja kalau lihat-lihat angka itu.*

P: *Iya sih mbak aku juga lagi magang audit udah capek banget lihat angka hehe, mbak aku lanjut ya?*

N: *Oalah kamu jadi kayak auditor junior gitu ya? Iya dek lanjut aja.*

P: *Iya mbak semacam itu, kalau Mbak Adel sendiri udah disini dari tahun berapa mbak?*

N: *Aku udah dari tahun 2022 dek, itungan e masih baru sih dek.*

P: *Oalah oke mbak, baru bentar ya. Nah mbak, kalau urusan penggajian, mbak ini ikut campur dalam urusan apanya?*

N: *Aku biasanya nyimpen rekap upah, ngecek insentif juga udah bener atau belum buat dikasi ke karyawan.*

P: *Berarti gak terlalu masuk ke prosedur penggajiannya ya mbak, jatuhnya eee Mbak Adel cuma kerja lewat buat cek cek gitu?*

N: *Kurang lebih gitu dek.*

P: *Pernah gak mbak lihat cara-caranya gitu?*

N: *Pernah dek tapi pas itu juga kebetulan cuma back up temenku aja dan yang lebih megang itu bagian produksi sama finance soalnya emang gak semua SDM di eee perusahaan ini bisa megang.*

P: *Oke mbak, sistemnya masih manual atau sudah terkomputerisasi dan ee apa menurut mbak dengan sistem yang masih manual ini eee sudah sangat cukup untuk membantu eee op-operasional perusahaan dalam penggajian terutama pengendalian internal?*

N: *Sebener e kalau dilihat ya masih kurang efektif sih dek tapi Pak Heri pernah bilang eee nek SDM disini kurang buat ngejar cara kerja sistem cuman emang kalau dilihat garis besarnya itu sudah sangat mencukupi dek untuk eee penggajian sendiri bahkan untuk pengendalian internalnya perusahaan juga aman selama dipegang oleh Pak Heri. Kamu ada cara rekapan absensinya ta?*

P: *Gak ada mbak, aku dikasih tau garis besarnya aja.*

N: *Nanti aku kirim untuk cara-caranya ya ada di file tugas nya HRD, jadi kamu bisa lihat dari situ dek.*

P: *Oke mbak, kalau untuk data-data yang diperlukan apa saja mbak?*

N: *Ada di file HRD itu dek lebih lengkap disitu.*

P: *Okee kalau gitu mbak, keburu ya mbak?*

N: *Iya e dek, maaf ya soalnya tugasnya ndadak, nanti kalau mau tanya-tanya di WA gak papa dek.*

P: *Eee oke mbak kalau gitu, aku nunggu Mas Ervan, Mbak Heny sama Mbak Ayu disini ya mbak.*

N: *Iya dek nanti kamu isa langsung wawancara mereka berdua kok, Mbak Ayu dampingin aja.*

P: *Oke mbak siap.*

N: *Aku tinggal dulu ya maaf bentar buanget.*

P: *Iya mbak gak papa, maaf juga mbak mengganggu waktunya.*

N: *Iya dek sebentar ya aku panggilkan itu mbak mas nya dulu.*

P: *Iya mbak.*

Data narasumber di PT. Tandi Surya Mas Kabupaten Mojokerto.

Nama : Ervan Ardianto & Heny Yanti

Jabatan : Admin PPIC & Finance

P : Pewawancara

N1 : Bu Ayu

N2 : Pak Ervan

N3 : Bu Heny

N1: *Permisi dek, maaf ya baru kelar kerjanya. Ini ada eee Mas Ervan sama Mbak Heny yang jadi informan kamu. Tapi paling secara singkatnya aja ya dek, gak papa?*

P: *Iya gak papa mbak, aku juga datengnya di jam yang hectic-hecticnya. Eee Mas Ervan sama Mbak Heny maaf mengganggu waktunya juga, salam kenal, aku SesiL.*

N2: *Iya dek, salam kenal aku Ervan jadi admin PPIC disini.*

N3: *Salam kenal aku Heny, megang finance disini. Mau langsung aja?*

P: *Iya mbak, aku mulai dari Mbak Heny dulu yaa, eee tanggungjawab mbak sebagai finance disini?*

N3: *Mbak di finance ini eee ngasi gaji ke karyawan dek jadi nanti setelah direkap absensi dan lainnya eee uang fixnya ya kasarannya itu mbak yang kasih ke karyawan, terus mbak juga nyatet kasbon keuangan yang ada dan mengusahakan relasi yang baik sama penjual-penjual yang udah langganan di kita. Kadang mbak juga bantu untuk sistemnya itu.*

P: *Oke berarti bener-bener lebih menyentuh keuangan ya mbak, kalau Mas Ervan tanggungjawab eee sebagai admin PPIC apa saja mas?*

N2: *Aku megangi alur produksi jadi ya ngatur alur e mau ditaruh mana jadi biasanya aku langsung turun ke pabrik, sekalian mastiin bahan baku sama bahan prosesnya masih sama mastiin proses produksinya aman apa ndak, aku nge analisa kebutuhan bahan baku, proses, jadi sama minimum stocknya. Kalau sistem e kadang aku yang back up karena kan Pak Heri juga atasanku ya sebagai eee manajer PPIC jadi aku juga kadang disuruh buat eee ngegunain sistemnya soalnya balik lagi yang megang sistemnya gabisa sembarang orang.*

P: *Kalau untuk sistemnya belum terkomputerisasi kan ya mbak mas, menurut mbak mas apakah sistemnya perlu dikembangin lagi?*

N3: *Dari aku dulu ya dek. Sistemnya kan masih manual ya tapi sebener e eee yang bikin kayak banyak banget karena emang dari staff, pekerja pabrik dan manajer dibedakan masing-masing. Kalau dikembangin sih eee lebih ke SDM sih dek menurutku, karena*

SDM untuk sistem itu-itu aja, siapa tahu kalau SDM nya kualitas bagus sistemnya bisa dikembangkan lagi.

P: Oke mbak, eee kalau Mas Ervan sendiri gimana?

N2: Kalau aku hampir sama sih eee dek, tapi ya dengan berubah-berubahnya aturan terusan kayake susah buat update sistem karena manual aja udah banyak dek variabelnya apalagi kalau eee update.

P: Berart ga keberatan juga ya mas mbak kalau sistemnya masih manual?

N2: Engga sih dek, karena kita kan eee masih pe-perusahaan kecil menengah lah jadi gak terlalu kerasa berat banget kadang malah karyawannya yang bandel lupa atau malah ngaku ngaku udah absen.

P: Oh malah karyawannya yang nakal ya mas?

N2: Iya dek.

N3: Susah soalnya dek karyawannya buat absensi kadang ingetnya pas masuk doang, istirahat pulang rawan lupa.

P: Kalau dokumen yang dibutuhkan apa aja mas mbak?

N3: Udah pasti rekap absensi sama catatan upah dek, udah mencukupi itu eeee nanti hmm di sistem ada perhitungannya biasa e ya aku ambil dari Mas Ervan ini.

P: Oke mbak nek gitu, lalu apa ada dokumen atau catatan ta mbak yang dibutuhkan saat penggajian?

N3: Biasanya aku ambil data itu eee apa nama e, absensi dan ijin karyawan dari bagian produksi e, sama catatan upah yang dilampirkan buat karyawan itu.

P: Oalah berarti dokumen nya masih sama ya mbak.

N3: Iya dek. Ada pertanyaan lagi dek?

N2: Iya dek mungkin ada lagi tapi kata e Mbak Adel dikasih file isi rekap sistem e ya? Itu udah memumpuni kok dek, eee nanti nek bingung nanya aja langsung ke kita.

P: Iya mbak, nanti dikirim katanya. Oh kalau memumpuni syukurlah mas, nanti bisa aku analisis lewat itu aja.

N1: Udah aman semua pertanyaanmu dek?

P: Sudah sih mbak, aman aman eee dari pimpinan utama sampai staff.

N1: Kalau gitu, mas mbaknya biar ke NIP ya dek, ada urusan ndadak, kamu abis ini keluar sama aku aja.

P: Iya mbak, sebelumnya terimakasih mas mbak udah berkenan jadi informan penelitianku hehe.

N2: Iya dek sama-sama, semangat skripsiannya ya.

N3: Sama-sama dek, kalau butuh nanya-nanya lagi langsung WA aja ya.

P: Oke mbak siap, hati-hati di jalan mas mbak.