

## ANALISIS PERBANDINGAN SISTEM PEMBAYARAN KOMPENSASI PEGAWAI MENGUNAKAN PAYROLL DAN CASH

Oleh.

Toto<sup>1</sup>, Faizal Haris Eko Prabowo<sup>2</sup>, Marlina Nur Lestari<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis  
Jabatan Fungsional Asisten Ahli email : s.e\_toto@yahoo.com

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis  
Jabatan Fungsional Asisten Ahli email : faizalharisekoprabowo@gmail.com

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis  
Jabatan Fungsional Asisten Ahli email : marlina.nur.lestari@gmail.com

### ABSTRAK

*Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengukur kualitas website Fakultas Ekonomi Pada saat ini masih terdapat beberapa perusahaan yang memberikan kompensasi secara cash, salah satunya adalah CV. Adiba Guna Pratama dan PT. Arkitek Team Empat, perusahaan tersebut adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi. Dari kedua perusahaan tersebut yang sudah menggunakan sistem Payroll adalah PT. Arkitek Team Empat, sedangkan CV. Adiba guna Pratama masih menggunakan sistem cash. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pembayaran gaji/kompensasi pegawai menggunakan payroll atau cash. Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kualitatif di sajikan secara deskriptif. Hasil penelitian temuan dari penelitian ini adalah perbandingan kedua perusahaan dalam menggunakan system pembayaran kompensasi yaitu perusahaan yang menggunakan sistem payroll lebih efektif dan evisien di bandingkan perusahaan yang menggunakan cash.*

**Keyword :** *Sistem kompensasi pegawai, kontruksi, payroll, cash, perusahaan konstruksi, gaji pegawai*

### 1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah kegiatan kita sehari-hari, kita mengenal banyak organisasi yang mempengaruhi semua tingkatan kehidupan, organisasi yang paling kecil dalam kehidupan sehari-hari adalah keluarga, menjadi salah satu anggota organisasi dalam tempat bekerja, dan pada dasarnya organisasi dibentuk oleh manusia yang tujuannya untuk mencapai hal-hal tertentu yang tidak mungkin dikerjakan secara individu. Organisasi adalah keseluruhan perpaduan unsur manusia dan non manusia yang masing-masing memiliki fungsi dalam mencapai tujuan. Intinya adalah dalam organisasi ada sejumlah sumber daya manusia dan material yang terpadu untuk mencapai tujuan organisasi yang disepakati.

Dalam kegiatannya organisasi memerlukan pemimpin yang mempunyai sumberdaya manusia yang tinggi. Salah satu faktor kepemimpinan yang dibutuhkan untuk perubahan dan perkembangan sebuah organisasi adalah kemampuan pemimpin untuk mendorong dan menumbuhkan kreatifitas dan inovasi disamping kemampuan memotivasi anggota organisasinya atau dengan kata lain seorang pemimpin haruslah mampu mengelola kreatifitas dan inovasi (managing creativity and innovation) dan menjadi seorang pemimpin yang inovatif (innovative leader). (Abdul azis wahab, 2015)

Untuk mewujudkan organisasi yang baik, selain dari pada sumberdaya manusia sebagai salah satu factor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai mahluk yang mempunyai pikiran, perasaan dan kebutuhan dan

harapan-harapan tertentu. Hal ini memerlukan perhatian tersendiri karena factor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas secara keintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan atau organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang bisa ditempuh oleh perusahaan atau organisasi adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Menurut Handoko suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi". (Henry Simamora 2004). Terdapat dua sudut pandang mengenai Kompensasi yang dilihat dari kepentingannya. Yang pertama dari sudut pandang pekerja kemudian sudut pandang pengusaha. Bagi pengusaha kompensasi merupakan biaya operasional yang wajib dikeluarkan Untuk menjalankan aktivitas usahanya, penggunaan biaya diperusahaan perlu di monitor agar tingkat efisiensi dapat tercapai. Sedangkan dari sisi karyawan, kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya (Sutrisno, 2009:198). Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya motivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja (Wibowo, 2011:347).

Dalam menjalankan aktifitasnya Sebuah perusahaan harus memiliki perencanaan yang baik, agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan sasaran perusahaan, CV. Adiba Guna Pratama dan PT. Arkitek Team empat merupakan dua perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi, kedua perusahaan ini memiliki karyawan dari berbagai ahli. namun kedua perusahaan ini memiliki permasalahan yang berdeda, diantaranya adalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari perekrutan, penilaian kinerja, absensi hingga penggajian. PT. Arkitek Team Empat dalam memberikan gaji kepada karyawannya sudah menggunakan system komputerisasi yaitu dengan payroll, sedangkan CV. Adiba Guna pratama dalam pemberian gajinya masih manual atau secara cash. Pemberian gaji merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan, maka segala sesuatunya harus di perhitungkan dengan benar,

pembayaran yang tepat waktu, aman, cepat dan tepat. Dengan adanya pembayaran menggunakan teknologi di harapkan pembayaran gaji sesuai dengan apa yang di harapkan oleh karyawan.

Gaji merupakan hal penting dalam kesejahteraan karyawan, karena besarnya gaji yang diterima oleh seorang karyawan dapat menentukan sejauhmana karyawan tersebut bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti untuk membeli makanan, pakaian, sewa rumah, uang sekolah, hiburan, dan keperluan-keperluan soaial lainnya. Pemberian gaji sangat bervariasi diantaranya, pertama system penggajian tetap, dimana seorang karyawan akan menerima gaji besarnya relative tetap, misalkan pegawai tersebut lembur maka karyawan tersebut tidak akan menerima uang lembur, tapi sebaliknya jika seorang karyawan tidak masuk atau absen, maka gaji karyawan tersebut di potong. Komponen-komponen gaji tetap diantaranya, gaji pokok, tunjangan, lembur dan potongan. Kedua system penggajian variable yaitu, dengan system ini karyawan mendapatkan operasional dan persentasi. Ketiga system penggajian tetap dan variable, pada system penggajian ini karyawan akan mendapatkan gaji tertentu, seperti ketika seorang karyawan melaukan kerja lembur maka karawan tersebut akan mendapatkan uang tambahan dan sebaliknya jika karyawan tersebut tidak masuk kerja gajinya akan di potong. (Jogiyanto, 2005). Kompensasi/gaji adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003). Gaji merupakan kompensasi atas tenaga kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan jenjang jabatan manajer dan dibayarkan sebulan sekali, sedangkan upah merupakan kompensasi atas tenaga kerja karyawan pelaksana yang pembayarannya ditentukan waktu dan jumlahnya secara pasti, misalnya bulanan maupun harian berdasarkan hari atau jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan karyawan. (Mulyadi, 2010). Gaji merupakan kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Upah merupakan kompensasi yang layak diberikan kepada pekerja pelaksana atas tenaga kerja yang diberikan berdasarkan jam kerja, satuan produk dan banyaknya pelayanan yang diberikan (Rivai, 2011)

Penggajian merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan operasi perusahaan dengan perubahan-perubahan asumsi terutama dalam decade terakhir. Dengan adanya perubahan-perubahan tersebut memungkinkan system

penghitungan gaji bisa berubah, dengan adanya potongan-potongan, seperti pajak, apabila system penggajian tidak mengikuti perkembangan terkini bisa jadi pemberian gaji tidak berumur panjang, maka strategi yang harus di susun adalah dengan cara membuat garis besar dalam prosedur penggajian dan pembahasan mengenai factor-faktor yang mempengaruhi perhitungan penggajian. Hubungan yang baik sangat diperlukan dalam hubungannya antara pegawai atau karyawan dengan pemberi kerja, sehingga diperlukan sistem yang efisien dan efektif. Karyawan sangat sensitive terhadap kesalahan – kesalahan dalam penggajian atau hal – hal yang tidak wajar. Untuk mempertahankan moral karyawan yang tinggi perusahaan harus membayar gaji yang akurat dan tepat waktu Bodnar (2005)

Dalam memberikan gajinya setiap perusahaan berbeda-beda system, ada yang secara tunai atau cash dan ada yang sudah menggunakan system payroll. Pembayaran gaji secara tunai adalah pembayaran gaji yang secara langsung di berikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan tanpa melalui perantara system. Sedangkan pemeberian gaji menggunakan system payroll adalah dengan cara transfer ke rekening karyawan. Dalam memberikan gaji kepada karyawan, sebuah perusahaan memiliki factor-faktor yang mempengaruhi besarnya pemberian gaji diantaranya, yang pertama adalah tingkat pendidikan, dimana semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka akan semakin tinggi juga gaji yang didapatnya. Yang kedua pengalaman, semakin banyak pengalaman seorang karyawan maka semakin banyak juga keterampilan dan keahlian seorang karaywan. Ketiga tanggungan, dimana karyawan yang memiliki tanggungan banyak semakin tinggi gaji yang di dapatnya, dengan harapan tidak terjadinya turn over di sebuah perusahaan. Keempat kemampuan perusahaan, sebuah perusahaan harus mampu memberikan gajinya kepada karyawan dengan seberapa kuat perusahaan tersebut membayarnya. Kelima Keadaan ekonomi atau ongkos hidup merupakan salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah. Yang keenam, kondisi-kondisi pekerjaan anantara pekerjaan yang rentan bahaya dengan pekerjaan yang biasa harus di bedakan pemberian gajinya.

Selain dari hal-hal tersebut diatas factor pemberian gaji juga harus di perhatikan dari segi Kinerja, karyawan yang kinerjanya bagus bisa di perhitungkan untuk mendapatkan gaji yang besar.

## 2. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi komparasi dengan pendekatan

kualitatif di sajikan secara deskriptif. Objek pada penelitian ini adalah system pembayaran kompensasi. Penelitian ini dilakukan pada dua perusahaan yang bergerak pada bidang property yaitu PT. arkitek team empat dengan jumlah pegawai 65 orang dan CV. Adiba Guna Pratama dengan jumlah pegawai 35 orang. Dalam penelitian ini seluruh pegawai di jadikan sampel, dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara observasi sedangkan jenis data yang dikumpulkan merupakan data primer di peroleh langsung dari kedua perusahaan tersebut. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan metode analisis induksi. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2018 sampai bulan September 2018.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian ada beberapa hal yang didapat dalam pemberian gaji secara manual/cash maupun secara payroll.

### Evaluasi prosedur

Prosedur perhitungan gaji pada system cash/lama tidak efektif, karena banyaknya golongan karyawan yang menyebabkan lamanya perhitungan gaji hingga membuat bukti kas keluar dan menyiapkan uang karyawan tetap. Akan tetapi dengan adanya system komputerisasi akan membantu mempercepat perhitungan gaji meskipun banyak golongan karena sistem akan menghitung secara otomatis gaji dan upah yang akan dibayarkan. Dimana yang tadinya kurang lebih 4 hari hanya dibutuhkan waktu 3 jam untuk melakukan perhitungan hingga membuat laporan dan menyiapkan uang. Prosedur perhitungan gaji dan upah dengan sistem komputerisasi akan meminimalisasi kesalahan dalam perhitungan gaji dan upah yang diberikan. Dimana kesalahan perhitungan tersebut akan menyebabkan kerugian atau keuntungan salah satu pihak, selain itu akan menyebabkan ketidaknyamanan kepada karyawan dan buruh. Perbedaan tanggal pembayaran yang berbeda antara karyawan dengan buruh juga menyebabkan terhambatnya laporan yang dihasilkan karena harus mengumpulkan data pembayaran gaji karyawan dan upah buruh. Dengan adanya sistem baru sekalipun tanggal penggajian yang berbeda laporan akan dengan cepat dihasilkan karena terdapat database yang menyimpan data pembayaran gaji karyawan dan upah buruh. Prosedur perhitungan gaji dan upah membutuhkan input berkali-kali dalam menghasilkan laporan. Sedangkan pada sistem komputerisasi akan mempercepat dalam menghasilkan laporan total pembayaran gaji bulanan karena hanya dengan sekali menginput

maka akan menghasilkan laporan yang dibutuhkan. Serta dengan adanya database karyawan akan membantu manajemen dalam menilai kinerja, menentukan kenaikan jabatan dan kenaikan gaji serta perkembangan SDM perusahaan dimasa mendatang.

### Evaluasi dokumen

Dengan adanya system payroll ini mengurangi rangkap laporan keuangan, laporan-laporan yang biasanya di buat rangkap bisa di kurangi, karena bagian terkait bisa melihat laporan keuangan di komputer. CV. Adiba Guna Pratama dalam hal ini masih membuat rangkap laporan sehingga biaya, waktu dan tenaga perlu di tambah. Berbeda dengan perusahaan PT. Arkitek Team Empat yang sudah menggunakan system Payroll dalam pengarsipan dan pembuatan dokumen cukup satu rangkap dan sudah terintegrasi di dalam sistem. Sehingga meminimalkan waktu biaya dan tenaga.

### Analisis kebutuhan system

CV. Adiba Guna Pratama mulai mengalami kesulitan dalam dalam system penggajian khususnya dalam perhitungan gaji, upah, serta membuat laporan yang dibutuhkan manajemen. Maka di butuhkan system baru untuk perusahaan ini.

1. Melengkapi Laporan keuangan  
CV. Adiba Guna Pratama membutuhkan system yang dapat melengkapi pembuatan laporan dengan cepat dan tepat.
2. Pengurangan Kesalahan dan ketidaktepatan perhitungan gaji  
Dalam peningkatan kualitas CV. Adiba Guna Pratama memberikan pelayanan kepada karyawannya dengan cara mengurangi kesalahan, ketidaktepatan perhitungan gaji dan ketidaktepatan waktu pemberian gaji. Maka di perlukan system baru.

### Pengendalian Akses

Pengendalian akses pada CV. Adiba Guna Pratama ini sudah baik tapi untuk memperkuat pengendalian internal perusahaan dibutuhkan system baru.

Dalam pelaksanaan pembayaran gaji menggunakan system payroll, ada beberapa hal yang menjadi kelebihan menggunakan system ini diantaranya, sistem pemberian kompensasi lebih efektif dan efisien, System payroll terintegrasi dengan system absensi dan penilaian kinerja System payroll dapat membantu pengolahan data secara otomatis untuk analisis pengadaan gaji karyawan, perhitungan gaji karyawan dan pembuatan slip gaji karyawan bagian Keuangan tidak perlu memakan waktu

membagikan kompensasi tersebut, sumber daya manusia (karyawan) merasa puas dengan pembayaran secara tepat waktu, yang berimbas pada peningkatan motivasi seorang karyawan, dan berpengaruh terhadap kinerja karawan yang tinggi. dari segi keakuratan jumlah gaji yang diterima karyawan yakin dengan besarnya, meskipun ada beberpa kelemahan menggunakan system payroll diantaranya ada system eror yang mengakibatkan tidak berjalannya system.

### 4. SIMPULAN

Secara keseluruhan penggunaan sistem pembayaran dengan menggunakan sistem payroll lebih efektif dan efisien bila dibandingkan dengan pembayaran secara cash, baik itu untuk pihak manajemen maupun untuk karyawan/pegawai. Meskipun masih ada kekurangan yang dialami oleh pihak manajemen, seperti system eror dan *human eror*. System payroll terintegrasi dengan system absensi dan penilaian kinerja System payroll dapat membantu pengolahan data secara otomatis untuk analisis pengadaan gaji karyawan, perhitungan gaji karyawan dan pembuatan slip gaji karyawan

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Azis Wahab. 2015 *kepemimpinan dalam Perubahan dan Perkembangan Organisasi*. Universitas Pendidikan Indoseia
- Bodnar, Goerge. H, *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta, Indeks, 2005.
- Christyana Veira Francisca *sistem penggajian karyawan pada pt. persada (kopindosat) yogyakarta* program diploma iii manajemen administrasi fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas sebelas maret, surakarta
- Gunawan, Raymond *Perancangan sistem komputerisasi penggajian dan pengupahan Pada perusahaan percetakan*
- Henry somamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Jogiyanto, H.M. 2005. *Analisis & Disain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI OFFSET.
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung, Mandar Maju, 1985.
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2005
- Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, Yogyakarta, STIE YKPN, 2010
- Violita saraswati darminto maria goretti wi endang *analisis sistem akuntansi penggajian dan pengupahan sebagai upaya mendukung tujuan pengendalian intern perusahaan*

- fakultas ilmu administrasi universitas  
brawijaya, Malang
- Sutrisno. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Peratama*. Jakarta : kencana Prenada Media Grup
- Rivai. Veithzal.2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*, Jakarta.Raja Grafindo Persada
- Wibowo, *Manajemen kinerja*.Jakarta : Rajawali Pres. (2010)