

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pada saat terjadinya krisis global yang melanda seluruh negara di dunia, tentunya perekonomian di setiap negara akan menjadi goyah. Keadaan ini dialami oleh seluruh perusahaan besar di setiap negara. Tidak sedikit perusahaan yang mengambil kebijakan untuk mengurangi jumlah pegawai. Hal ini dilakukan oleh perusahaan karena perusahaan ingin menekan dan menghemat biaya akibat terjadinya krisis global.

Menurut Republika Newsroom 31 Mei 2009 16:43:00 PT Krakatau Steel (Persero), perusahaan baja milik pemerintah, memberlakukan sejumlah langkah efisiensi supaya tetap bisa eksis dan tidak memberlakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) ditengah kondisi ekonomi global yang belum menentu.

Direktur utama PT Krakatau Steel, Fazwar Bujang menjelaskan walaupun situasi keuangan dunia sedang sulit dan order baja dunia menurun drastis, tetapi industri baja yang dipimpinnya menerapkan efisiensi. Langkah efisiensi berupa meniadakan jam lembur, mengatur jam kerja (*shift*), memperbaiki mesin pabrik, serta mengubah strategi pemasaran. Manajemen Krakatau Steel bahkan berani menurunkan kontrak kerja ke perusahaan *outsourcing* (penyedia jasa tenaga kerja), meski upaya tersebut dinilainya belum termasuk kategori *lay off* (PHK) karena pekerja tetap Krakatau Steel masih dipertahankan tanpa ada PHK. Berdasarkan catatan, akibat krisis global yang mempengaruhi pelemahan kurs rupiah terhadap

dolar AS, Krakatau Steel menderita kerugian 316 miliar rupiah pada bulan Januari 2009. Kerugian tersebut berlangsung karena harga bahan baku berupa bijih besi yang masih bergantung pada impor naik akibat pelemahan rupiah.

Komisaris Utama PT Krakatau Steel, Taufiqurrahman Ruki menambahkan, menurut catatan Krakatau Steel, produksi baja dunia merosot 22,8 persen pada kuartal pertama tahun ini dibanding periode yang sama tahun lalu. Laporan pemangkasan produksi diatas terpaksa dilakukan mengingat harga baja anjlok dari level tertinggi 1.100 dolar AS per ton pada Agustus 2008 berada di kisaran 375 - 400 dolar AS per ton pada April 2009. Kejatuhan harga itu diperparah dengan penurunan permintaan baja secara terus menerus selama dua kuartal terakhir. Maka dari itu, menurut Ruki, seorang mantan Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) tersebut, bukan hal aneh bila kalangan produsen baja dunia sekelas Arcelor Mittal pun merumahkan 3.500 karyawan dari pabriknya di Afrika, Jerman, dan Polandia.

US Steel juga melakukan *lay off* terhadap sepertiga pekerjanya di Indiana, AS. Ruki lantas menjelaskan, akibat guncangan ekonomi dunia, pabrik baja di Indonesia juga terpengaruh krisis global. Permintaan baja di dalam negeri diperkirakan menurun 30 persen pada tahun ini dibandingkan tahun lalu, dari 7,5 juta ton menjadi hanya 5,25 juta ton. Tingkat pemanfaatan kapasitas terpasang (*utilisasi*) pabrik baja lokal pun turun ke titik terendah, rata-rata hanya 40 persen.

(http://www.hrcentro.com/berita_sdm/Hindari_PHK_PT_KS_Berlakukan_Efisiensi_090601.html)

Perusahaan tentunya memiliki sistem agar dapat menjalankan dan mengembangkan kegiatan yang ada dalam perusahaan tersebut. Sistem yang ada dalam perusahaan ada pada setiap bagiannya, salah satunya pada bagian penggajian

dan pengupahan. Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang ada pada suatu perusahaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sistem pengendalian perusahaan. Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dalam perusahaan dapat disebut penting, karena dengan adanya sistem informasi akuntansi tersebut perusahaan dapat meningkatkan efektivitas pengendalian intern gaji dan upah karyawan.

Pemberian kompensasi atas jasa yang diberikan karyawan dibagi menjadi dua, yaitu gaji dan upah. Gaji diterima oleh karyawan tingkat atas dalam jangka waktu yang tetap (bulanan), sedangkan upah diterima oleh karyawan pelaksana dan diterima sesuai dengan perhitungan hasil kerja karyawan (jam kerja atau satuan produk yang dihasilkan).

Perusahaan memerlukan informasi yang dapat diandalkan, relevan dan tepat waktu, dalam mengatasi kendala dalam penggajian dan pengupahan. Informasi dapat diperoleh melalui Sistem Informasi Akuntansi yang baik. Sistem Informasi Akuntansi tersebut diharapkan dapat digunakan untuk memantau kegiatan operasi perusahaan dan memberikan informasi tentang keadaan perusahaan. Sistem Informasi Akuntansi harus disertai dengan Sistem Pengendalian Intern yang memadai untuk menghindari kecurangan atau kesalahan informasi yang mungkin terjadi, serta melakukan tindakan perbaikan jika diperlukan.

Tujuan dari Sistem Informasi Akuntansi gaji dan upah adalah untuk memberikan informasi dan pengamanan dalam pembayaran gaji dan upah yang sesuai serta memberikan wewenang khusus dalam melakukan pembayaran gaji dan upah kepada karyawan. Oleh karena itu diperlukan dokumen, catatan, pemisahan fungsi dan Sistem Pengendalian Intern agar sistem informasi tersebut dapat

diandalkan, relevan dan tepat waktu dalam pembayaran gaji dan upah sehingga tercipta suatu sistem informasi penggajian dan pengupahan yang memadai bagi perusahaan.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka dalam penulisan skripsi ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian di bidang tersebut dan atas dasar itulah penulis mengambil judul skripsi :

“ Peranan Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah Dalam Meningkatkan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Gaji dan Upah Pada PT. X “.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang terkait dengan judul diatas, antara lain :

1. Bagaimana pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah yang diterapkan di dalam perusahaan ?
2. Seberapa besarkah peranan Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah yang diterapkan perusahaan terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Intern Gaji dan Upah ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian yang penulis lakukan mengenai peranan Sistem Informasi Akuntansi gaji dan upah dalam meningkatkan efektivitas Sistem Pengendalian Intern gaji dan upah. Adapun tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah yang diterapkan di dalam perusahaan.

2. Untuk mengetahui seberapa besar peranan Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah yang diterapkan perusahaan terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Intern Gaji dan Upah.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilaksanakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Penulis.
 - Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana ekonomi pada jurusan akuntansi di fakultas ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.
 - Memahami secara lebih mendalam penerapan Sistem Informasi Akuntansi gaji dan upah dan Sistem Pengendalian Intern dalam praktek yang sebenarnya pada perusahaan.
 - Untuk mengetahui sejauh mana teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dapat diterapkan pada persoalan nyata yang ada dalam praktek.
2. Perusahaan.

Sebagai masukan dari penulis atas penerapan Sistem Informasi Akuntansi gaji dan upah yang diterapkan dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Sistem Pengendalian Intern gaji dan upah dalam mengatasi kecurangan dan kesalahan dalam pemberian gaji dan upah.
3. Pihak lain dan pembaca.

Sebagai referensi yang dapat membantu penelitian sejenis dimasa yang akan datang.