

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan dalam suatu usaha bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, sarana dan prasarana maupun dengan dana yang tersedia, melainkan juga tergantung pada manusia, karena manusia mempunyai potensi yang sangat penting dan perlu dihargai untuk menjamin kelangsungan aktivitas usaha sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu diperlukan manajemen yang mampu bertanggung jawab untuk mengelola dan mendayagunakan sumber-sumber ekonomi perusahaan khususnya pada potensi sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan, karena melalui faktor tenaga kerja merupakan suatu aset atau kekayaan perusahaan sehingga dengan pengendalian dari manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia maka akan menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. (Cushing, 1997; 325).

Bagi perusahaan yang berskala menengah keatas, dimana perusahaan menggunakan tenaga kerja dalam jumlah besar, faktor tenaga kerja sangat berperan dalam kelancaran aktivitas operasi perusahaan. Balas jasa kepada tenaga kerja atas tenaga dan pikiran yang telah mereka berikan dinyatakan dalam bentuk pemberian gaji dan upah, tunjangan-tunjangan serta fasilitas lainnya untuk memotivasi mereka dalam meningkatkan produktivitas.

Hal ini tidaklah mudah bagi pihak manajemen perusahaan untuk mengatur pemberian gaji dan upah kepada karyawan. Perusahaan harus melakukan perhitungan gaji dan upah karyawan dengan akurat untuk menghindari dan memperkecil timbulnya kecurangan atau pemborosan yang mungkin dapat dilakukan oleh karyawan yang tidak bertanggung jawab sehingga dapat merugikan perusahaan.

Melalui penggunaan dan pelaksanaan sistem akuntansi penggajian pada umumnya mempunyai tujuan untuk memberikan keamanan dalam hal pembayaran gaji yang benar-benar sesuai dengan rencana dan wewenang khusus yang telah ditetapkan manajemen. Dalam sistem penggajian ini diperlukan adanya dokumen, catatan, fungsi, dan sistem pengendalian intern, sehingga sistem tersebut mampu menciptakan sistem informasi dan sistem pengendalian gaji dan upah yang baik. (Mulyadi,2001; 3).

Menurut Bodnar dan Hopwood (2000: 270), guna memperlancar tugas-tugas manajerial yang berkaitan dengan pengelolaan upah dan gaji, maka manajemen memerlukan informasi khususnya informasi keuangan yang mendukung dalam pengambilan keputusan dalam perencanaan, koordinasi, pengendalian dan pengamanan sumber-sumber ekonomi milik perusahaan informasi yang relevan, tepat waktu, cermat dan terandalkan sangat bermanfaat bagi manajemen untuk melaksanakan tugas-tugas manajerial. Selain itu, bagian penggajian merupakan pengeluaran perusahaan yang paling besar. Oleh karena itu, sering terjadi adanya penyelewengan dana kepada karyawan dan besarnya dana yang diberikan kepada karyawan tidak sebanding dengan apa yang telah

mereka berikan kepada perusahaan misalnya dalam hal kerja lembur dan upah pensiun. Sering kali upah lembur dan upah pensiun tidak diberikan kepada pegawai.

Berdasarkan hal tersebut diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai:

“ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN DALAM MENUNJANG KEEFISIENAN PEMBERIAN GAJI DAN UPAH KARYAWAN”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan sistem akuntansi penggajian pada *PT. GRANDTEX*?
2. Bagaimana peranan sistem akuntansi penggajian dalam menunjang keefisienan pemberian gaji dan upah karyawan pada *PT. GRANDTEX*?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, maksud dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mendapatkan dan mengumpulkan data dan informasi

mengenai kegiatan usaha *PT. GRANDTEX* sebagai bahan yang diperlukan dalam penulisan laporan tugas akhir.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pelaksanaan sistem akuntansi penggajian pada *PT. GRANDTEX*.
2. Menguraikan peranan sistem akuntansi penggajian dalam menunjang keefisienan pemberian gaji dan upah pada *PT. GRANDTEX*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya kegiatan penelitian yang dilakukan oleh penulis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kegunaan bagi banyak pihak antara lain:

1. Bagi penulis

Untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian sidang sarjana pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha. Serta dapat menerapkan ilmu yang diberikan di bangku kuliah dan dapat membandingkan antara teori dengan keadaan yang sesungguhnya. Selain itu, dapat mengembangkan daya analisis, pola berpikir, dan menambah pengetahuan, pengalaman serta wawasan dalam bidang penelitian ilmiah khususnya di bidang akuntansi penggajian.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pemikiran yang berguna sebagai bahan referensi, khususnya pada bagian penggajian dan pengupahan, supaya dapat digunakan dalam menilai sistem yang berjalan, serta apabila ada perbaikan dalam rancangan sistem penggajian.

3. Bagi pihak lain yang berminat mempelajari sistem penggajian di perusahaan, maka hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan perbandingan dan pengkajian lebih lanjut.

1.5 Rerangka Pemikiran

Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki tujuan untuk memperoleh laba yang optimal sehingga perusahaan dapat menjaga kelangsungan hidupnya. Untuk dapat mencapai tujuannya perusahaan harus memiliki sistem manajemen yang baik serta didukung oleh sumber daya manusia yang dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien.

Sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang masalah, bahwa gaji atau upah merupakan biaya tenaga kerja yang harus dibayar oleh pihak perusahaan kepada para pegawainya sesuai yang telah ditentukan dan sesuai dengan jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Hammer dalam buku *Cost Accounting* yang diterjemahkan oleh Wibowo dalam buku berjudul *Akuntansi Biaya* (2000; 7) mengungkapkan bahwa:

” Biaya pekerja merupakan sumbangan tenaga manusia kepada produksi dan dalam kebanyakan sistem akuntansi hal tersebut merupakan faktor biaya penting yang memerlukan pengukuran, pengendalian, dan analisis yang konstan ”.

Biaya pekerja terdiri dari gaji pokok dan berbagai tunjangan. Gaji pokok suatu pekerjaan yang dilaksanakan disebut tarif dasar atau tarif pekerjaan (*based rate or job rate*). Tarif dasar harus ditetapkan untuk setiap operasi dalam suatu pabrik atau perusahaan dan dikelompokkan menurut tingkatan operasi tarif upah atau struktur gaji yang adil memerlukan analisis, uraian, dan evaluasi atas setiap pekerjaan di pabrik atau perusahaan agar tidak terjadi penyelewengan atas pengeluaran gaji yang besar kepada karyawan. (Milkovich, 1997: 7)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa biaya pekerja merupakan nilai dari semua pekerjaan yang harus dikaitkan dengan upah dan gaji yang dibayarkan untuk pekerjaan sebagai suatu keseluruhan. Oleh karena itu, biaya pekerja merupakan pengeluaran perusahaan yang paling besar dan sering terjadi kesalahan dalam pemberian gaji dan upah.

Istilah penggajian (*payroll*) seperti yang dikemukakan oleh Niswonger, dalam *Accounting Principles* yang dialih bahasakan oleh Ruswinarto dalam buku Prinsip-prinsip Akuntansi (1995; 273) mengatakan bahwa:

”Penggajian (*payroll*) sering diartikan sebagai jumlah total yang dibayarkan kepada karyawan untuk suatu periode tertentu”.

Dari penjelasan istilah penggajian di atas, gaji dan upah merupakan hal penting yang disebabkan oleh alasan berikut:

1. Karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan-kesalahan dalam penggajian atau terhadap hal-hal yang tidak wajar berkaitan dengan gaji dan upah sehingga untuk menjaga suasana kerja yang baik seharusnya gaji dibayar

tepat waktu, dengan dasar yang akurat dan benar. Tidak ada kecurangan manajemen dalam pembayaran gaji pegawai.

2. Pengeluaran gaji dan upah adalah hal yang diatur oleh Peraturan Pemerintah.
3. Jumlah pengeluaran gaji dan upah karyawan yang berkaitan memberikan pengaruh penting terhadap laba bersih untuk setiap perusahaan.

Sistem informasi akuntansi penggajian sangat diperlukan perusahaan berskala besar yang memiliki buruh dan pegawai dalam jumlah yang besar untuk menghindari terjadinya kecurangan dan manipulasi gaji dan upah, salah satunya adalah masalah gaji dan upah fiktif yang sering kali terjadi pada perusahaan yang memiliki pegawai sangat banyak, dimana melalui bentuk kecurangan tersebut dilakukan dengan memanipulasi absensi kehadiran maupun dengan menerima jumlah uang yang fiktif menurut Arens dan Loebbeck (2001; 528). Dengan adanya masalah tersebut dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan juga karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, bentuk kecurangan dan manipulasi diharapkan dapat ditingkatkan tingkat pengendaliannya. Salah satu cara yang dapat diandalkan untuk mengurangi bentuk kecurangan tersebut adalah dengan menggunakan dan menerapkan sistem akuntansi penggajian pada organisasi yang melakukan fungsi penggajian karyawan.

Setiap karyawan mempunyai harapan dan berhak untuk menerima gaji pada jangka waktu yang tepat setelah penutupan periode penggajian, maka dalam hal ini diperlukan sistem penggajian yang harus disusun sedemikian rupa agar data

yang diperlukan dapat diproses dengan cepat dan jumlah gaji dapat diberikan secara adil dan benar kepada setiap karyawan, menurut Arens *et al.* (2001: 527-528). Melalui penyusunan sistem ini pelaksanaan fungsi penggajian diharapkan mampu menjamin keamanan bahwa tidak terjadi pembayaran gaji yang fiktif atau penyalahgunaan dana yang lain.

1.6 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi analitis. Metoda deskripsi analitis merupakan metoda penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu untuk menjelaskan aspek-aspek yang relevan dengan fenomena yang diamati dan menjelaskan karakteristik subjek yang diteliti. (Indrianto dan Supomo, 2002; 88). Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan suatu gambaran tertentu mengenai suatu keadaan berdasarkan informasi yang ada, dikumpulkan, diklasifikasikan dan menginterpretasikan sehingga didapatkan informasi untuk menganalisis masalah yang diteliti. Menurut Indrianto dan Supomo (2002; 90), cara untuk memperoleh data dengan metode deskriptif analitis yaitu:

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu metoda pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang dan bertanggung jawab, serta meninjau langsung kepada objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Penelitian lapangan ini digunakan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumbernya langsung.

2. Penelitian kepustakaan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari literatur-literatur, catatan-catatan kuliah dan sumber lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada *PT.GRANDTEX*, yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani KM 7 No. 127, Bandung. Waktu penelitian mulai dilakukan pada bulan Oktober 2008 sampai dengan selesai.

