

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting disamping faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, alat-alat produksi, metode dan pasar. Tenaga kerja sebagai faktor produksi maka, perusahaan dibebani tanggungjawab, yaitu membayar gaji atau upah atas tenaga pekerja yang telah dipergunakan oleh perusahaan (Wursanto,1994:25-26). Gaji atau upah yang diberikan harus sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, sehingga karyawan merasa puas dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja (Agustina, 2003).

Gaji merupakan salah satu faktor yang penting bagi personil maupun perusahaan. Masalah gaji dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Gaji yang tidak tepat akan menimbulkan resiko-resiko keamanan (Jogiyanto,2000:380). Fitz-Enz (2012:143) juga menyatakan selama bertahun-tahun secara terus-menerus menemukan bahwa alasan orang keluar dari perusahaan ialah karena administrasi pembayaran yang kurang baik. Perusahaan lebih memperhatikan kepada keadilan dan ketepatan waktu penggajian ketimbang pada jumlahnya.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah (Rivai,2005:357-358). Untuk membantu para manajer dalam mengenali tindakan

disipliner yang tepat, beberapa perusahaan telah merumuskan prosedur disipliner. Salah satu pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan adalah pemalsuan kartu jam hadir kerja (Rivai,2005:448-449). Hal-hal kecurangan seperti itu merupakan masalah umum perusahaan yang masih menggunakan sistem absensi secara manual yang tingkat pengendaliannya masih cukup rendah.

Agar penyimpangan tersebut tidak terjadi, maka dibutuhkan suatu sistem informasi gaji dan upah yang baik serta didukung dengan sistem informasi yang baik, sehingga diharapkan dapat mendorong tercapainya penyediaan data gaji dan upah yang benar dan akurat, dan dapat mendukung ketepatan pembayaran gaji dan upah (Agustina, 2003). Saat ini masih banyak ditemukan sebuah perusahaan menggunakan sistem absensi karyawan secara manual, dimana dalam penerapan sistem absensi terdapat beberapa hal yang menjadi kendala seperti: efisiensi waktu dalam proses absensi belum maksimal, bentuk laporan absensi yang masih berupa hardcopy yang menyulitkan dalam proses pencarian data absensi yang hilang (Muhlis,2009). Dalam Penerapan mengenai teknologi informasi, untuk lebih efisien proses pencatatan gaji karyawan, diantaranya untuk mengumpulkan data kehadiran karyawan selama jam kerja sebaiknya dilakukan pendekatan teknologi informasi sebagai pengganti dokumen kertas. Hal mana bisa mengurangi waktu dan potensi kesalahan yang berhubungan dengan pencatatan, verifikasi, dan pemasukan data waktu serta kehadiran pegawai yang dilakukan secara manual (Mardi,2014:108). Jain *et al* (1997) mengatakan sidik jari adalah aliran grafis seperti yang ada pada jari manusia. Muhlis (2009) juga mengatakan proses absensi

fingerprint dilakukan menggunakan jari dan *password/NIK*, dan alat tersebut sangat canggih sehingga karyawan tidak bisa menipiskan absensinya.

Hal tersebut didukung oleh Indico (2015) dalam penelitiannya dimana, dengan menggunakan sistem absensi sidik jari dapat memberikan pencatatan yang andal dan akurat, juga dapat menghasilkan penggajian bulanan secara efektif. Dalam penelitian Adewole *et al* (2014) juga menyatakan bahwa sistem ini mendata kehadiran secara elektronik dengan menggunakan sidik jari dan sistem ini dapat menghitung secara otomatis kehadiran karyawan dalam suatu organisasi. Semua data perhitungan kehadiran karyawan dapat disimpan untuk keperluan selanjutnya dan dengan menggunakan sistem ini maka dapat mengurangi kesalahan manusia selama perhitungan.

Kepala Biro Pemeliharaan Pembangunan dan Instalasi Setjen DPR, Soemirat (2012) mengatakan akan mulai memasang absensi elektronik yaitu *fingerprint* pada Mei 2012 untuk mencegah perilaku nakal anggota dewan yang kerap titip absen. Pemerintah kota Mojokerto juga mulai menggunakan absensi sistem online karena menurut Mas'ud selaku wali kota Mojokerto, tingkat kedisiplinan para aparatur sipil Negara kurang maksimal hal tersebut disebabkan karena masih banyak ditemukan pegawai yang bolos maupun datang ke kantor di atas pukul 07.30 WIB, ada pegawai yang tak hadir tanpa izin, ada yang hadir namun tak mengerjakan pekerjaan, bahkan ada yang hadir lalu mengerjakan pekerjaan tetapi tidak sesuai tupoksi. Hal tersebut di beritakan oleh Enggran Eko Budianto pada tanggal 28 Desember 2016

Terdapat beberapa berita yang menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan yang telah menerapkan sistem absensi *fingerprint* ini dapat memberikan informasi penggajian yang akurat. Tiga karyawan Pertamina yaitu Sayid Iman Aditya selaku operator metering

sistem di PT Pertamina RU V Balikpapan, Ilyas Ruslan selaku operator utility di bagian movement, dan Syaiful Islam selaku teknisi elektrikal di bagian maintenance area III mengaku soal kasus penggajian fiktif sebesar 2.3 Miliar di Pertamina dimana salah satu operator komputer yang mengurus penggajian dalam perusahaan tersebut yang telah melakukan penggelembungan gaji tersebut dengan mengedit slip gaji dan memalsukan tanda tangan pada 17 Februari 2016. Ketua Komisi I DPRD Kota Mojokerto, Suliyat kepada detikcom (2017) mengatakan bahwa pemerintah kota kurang serius dalam menerapkan absensi online bagi para karyawan. Sehingga data yang muncul di monitor wali kota Mojokerto tidak valid karena berbagai kendala.

Melihat fenomena di atas, maka terdapat perbedaan antara teori dengan fakta yang ada di lapangan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “PENGARUH SISTEM ABSENSI *FINGERPRINT* TERHADAP KEAKURATAN INFORMASI PENGGAJIAN (Survei Pada Hotel Di Kota Bandung)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, maka masalah-masalah yang akan dijabarkan oleh penulis adalah:

“Seberapa besar pengaruh Sistem Absensi *Fingerprint* terhadap Keakuratan Informasi Penggajian”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui apakah sistem absensi *fingerprint* berpengaruh secara signifikan terhadap keakuratan informasi penggajian

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu tambahan informasi mengenai seberapa besar pengaruh yang dapat diberikan oleh sistem absensi *fingerprint* dalam tujuannya untuk bisa memberikan suatu informasi yang akurat kepada perusahaan. Sehingga dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan perusahaan dan karyawan bisa saling bekerjasama untuk menjadi lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu tambahan informasi dan juga gambaran secara langsung mengenai seberapa besar pengaruh dari sistem absensi *fingerprint* terhadap keakuratan informasi penggajian terkait sistem informasi akuntansi mengenai penggajian.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan bisa memberikan suatu manfaat dan juga tambahan informasi bagi para pembaca ataupun kepada peneliti selanjutnya.