

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan UU No. 13/2003 pasal 156, manfaat setelah tidak bekerja (*post employment benefit*) yang harus dibayarkan oleh perusahaan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting guna mendukung pengaturan perundang-undangan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pada masa sekarang tidak sedikit perusahaan yang menghadapi masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sebagai tenaga kerja, manusia merupakan pergerak jalannya aktivitas perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia secara tepat merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pada perusahaan yang cukup besar yang menggunakan banyak tenaga kerja, tentunya akan mempersulit manajemen untuk mengendalikan aktivitas para karyawannya, khususnya dalam pemberian gaji dan upah kepada karyawan dan karyawan agar tidak menyimpang dari yang digariskan.

Gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan karyawan setiap akhir periode tertentu (umumnya setiap akhir bulan) merupakan salah satu bentuk manfaat/kompensasi yang bersifat rutin yang diberikan oleh perusahaan. Selain gaji atau upah yang diterima, karyawan juga berhak atas bentuk-bentuk manfaat/kompensasi non rutin. Manfaat/kompensasi non rutin biasanya diberikan sebagai balas jasa tambahan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan atau diberikan dalam

situasi-situasi tertentu. Bentuk manfaat/kompensasi non rutin diantaranya adalah bonus, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, opsi saham dan sebagainya.

Dalam dunia usaha yang makin berkembang, pemberi kerja, khususnya yang berbentuk perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi/manfaat yang sebanding dengan prestasi kerja karyawan dan karyawan, kompensasi/manfaat yang diberikan juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Untuk mencegah penyimpangan dalam pemberian gaji dan upah, maka diperlukan suatu sistem informasi akuntansi gaji dan upah, serta didukung oleh suatu sistem pengendalian internal yang memadai, sehingga dapat diperoleh data gaji dan upah yang akurat.

Sistem penggajian dan pengupahan merupakan salah satu komponen terbesar dan terpenting dalam sistem informasi akuntansi. Sistem penggajian dan pengupahan harus didesain untuk memenuhi peraturan pemerintah dan juga kebutuhan informasi pihak manajemen.

UU No. 13/2003 tentang ketenakerjaan dibuat oleh pemerintah untuk mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha yang mempekerjakan karyawannya. Agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan baik karyawan, karyawan maupun pengusaha.

Catatan penggajian yang tidak lengkap atau salah dan tidak sesuai dengan UU NO. 13 tentang ketenagakerjaan, tidak hanya mempersulit pengambilan keputusan, tetapi juga dapat mengakibatkan denda dan penahanan, jadi desain sistem penggajian dan pengupahan yang efisien dan efektif adalah hal yang sangat penting.

Berdasarkan uraian diatas dan mengingat pentingnya peranan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang efektif dan efisien untuk perhitungan gaji

dan upah, maka penulis memilih judul “ANALISIS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN DALAM MENINGKATKAN PENGENDALIAN INTERNAL PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN”. (Studi kasus pada perusahaan PT. INTI)

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta uraian diatas serta mengingat pentingnya peranan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan guna mendukung ketepatan hasil perhitungan gaji dan upah maka penulis merumuskan dan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. INTI?
2. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. INTI sudah sesuai dengan UU No. 13 tentang ketenagakerjaan?
3. Bagaimana penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dalam meningkatkan pengendalian internal penggajian dan pengupahan yang sesuai dengan UU No. 13 tentang ketenagakerjaan?
4. Apa masalah yang dihadapi dalam sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. INTI?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah penelitian yang dirumuskan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mempelajari dan mengetahui penerapan sistem informasi akuntansi yang memadai dan sesuai dengan UU No. 13 tentang ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui sampai sejauh mana penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. INTI dalam meningkatkan pengendalian internal penggajian dan pengupahan, terutama dalam ketepatan perhitungan gaji dan upah.
- c. Untuk mengetahui masalah yang dihadapi dalam sistem informasi akuntansi dan penggajian yang telah diterapkan pada PT. INTI guna mengetahui kelemahan dan kekurangan sistem pengendalian penggajian dan pengupahan dan memberikan saran atau solusi yang memungkinkan untuk mengatasi masalah yang terkait.

1.4. Kegunaan Penelitian.

Adapun kegunaan dari penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memenuhi salah satu persyaratan guna mencapai gelar sarjana program S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- b. Sebagai tambahan pembendaharaan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu akuntansi mengenai peranan sistem informasi akuntansi dan kegunaanya dalam meningkatkan pengendalian internal penggajian dan pengupahan, terutama dalam ketepatan perhitungan gaji dan upah.

- c. Memberikan masukan-masukan ilmu pengetahuan bagi pembaca khususnya mahasiswa melalui hasil penelitian ini dengan harapan dapat menambah pengetahuan mereka.
- d. Memberikan saran/masukan yang dapat dipergunakan oleh manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan efektifitas pengendalian internal atas siklus penggajian dan pengupahan.