

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Para pelaku bisnis dan manajemen merasakan bahwa semakin lama biaya yang digunakan untuk mendayagunakan manusia di dalam perusahaan semakin menjadi beban biaya yang cukup besar. Beban biaya remunerasi pekerja pada saat ini sudah mencapai angka antara 20 sampai 40 persen dari total biaya operasional dan kenaikannya cenderung selalu lebih besar daripada kenaikan atau pertumbuhan laba bersih perusahaan. Pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencoba untuk semakin dalam memasuki praktek pengelolaan sumberdaya manusia pada perusahaan-perusahaan melalui Kepmenakertrans No.49/Men/2004 yang menentukan berbagai sistem dan metoda dalam pengelolaan upah, gaji dan remunerasi secara umum. Sehubungan dengan itu maka manajemen perusahaan harus memiliki pengetahuan dan informasi yang cukup mendalam tentang sistem pengelolaan upah, gaji dan implikasinya bagi kebijakan dan sistem yang sekarang sudah digunakan di dalam perusahaan tersebut (S. Ruky, April 2006)

Dalam dunia usaha, setiap karyawan yang memberikan tenaganya baik besar maupun kecil jumlahnya harus mendapatkan imbalan yang layak dan sesuai, sehingga efisiensi maupun efektivitas tenaga kerja dapat dipertahankan bahkan mungkin ditingkatkan. Balas jasa atau kompensasi baik berupa gaji atau upah, tunjangan dan pelayanan ataupun imbalan nonfinansial merupakan imbalan yang

diterima oleh seorang karyawan sebagai balasan atas kontribusi karyawan tersebut terhadap organisasi perusahaan (Marwansyah dan Mukaram, 2000).

Penggajian dan kepegawaian merupakan hal yang menjadi penting di dalam suatu perusahaan dengan berbagai alasan. Pertama, gaji, upah dan pajak penghasilan pegawai, dan beban pegawai lainnya merupakan komponen utama pada kebanyakan perusahaan. Kedua, beban tenaga kerja (*labour*) merupakan pertimbangan penting dalam penilaian persediaan pada perusahaan manufaktur dan konstruksi, dimana klasifikasi dan alokasi beban upah yang tidak semestinya dapat menyebabkan salah saji laba bersih secara material. Terakhir, penggajian merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan sejumlah besar sumber daya perusahaan karena inefisiensi atau pencurian melalui fraud (Arens & Loebbecke, 2001:533)

Sistem pembayaran gaji pegawai secara langsung atau tidak didasarkan pada dan dibatasi oleh produktivitas dan keahlian sumber daya manusianya atau secara adil dilihat bila diberikan sesuai dengan tingkat jabatan pegawai. Semakin tinggi jabatan pegawai, semakin tinggi pula gaji yang akan diterima. Dalam sistem penggajian yang baik, ada perbedaan besar bonus dari pegawai yang memiliki kinerja baik dibandingkan dengan yang kurang baik. Sistem penggajian yang baik adalah sistem yang dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi sebaik mungkin, tanpa membebani organisasi perusahaan didalam menjalankannya. Banyak hal yang perlu diperhatikan seperti tingkat gaji pegawai terhadap tingkat gaji di pasar atau industri, jenis dan proporsi komponen gaji yang diberikan, budget yang tersedia, serta hubungan gaji dengan performance pegawai. Oleh karena itu

informasi, pengendalian intern dan sistem akuntansi yang tepat merupakan salah satu factor yang berperan penting untuk menentukan pembayaran gaji karyawan. (Rei, 2006)

Informasi merupakan dasar bagi pengambilan keputusan. Artinya, untuk menjalankan fungsi manajerialnya, termasuk pengambilan keputusan, manajer membutuhkan informasi yang lengkap, akurat dan relevan serta tepat waktu. Secara singkat, informasi memainkan peran yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Bagi manajer, ketersediaan informasi yang akurat dan tepat waktu tentang proses atau kegiatan yang sedang berjalan sangat menentukan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian. Kebutuhan informasi ini tentu saja dapat dipenuhi dengan berbagai cara dan dari berbagai sumber. Meskipun demikian, untuk menjamin bahwa manajer dapat memperoleh pasokan informasi yang lengkap, akurat dan relevan serta tepat waktu diperlukan suatu sistem informasi. (Marwansyah dan Mukaram, 2000). Sistem informasi akuntansi penggajian dimana sistem tersebut menyediakan informasi yang melibatkan fungsi kepegawaian, fungsi keuangan dan fungsi akuntansi, bermanfaat untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan organisasi perusahaan.

Pengendalian intern yang efektif dalam suatu organisasi perusahaan dimulai dan diakhiri dengan filosofi manajemen. Jika manajemen perusahaan percaya bahwa pengendalian intern itu penting, maka mereka akan melihat apakah kebijakan dan prosedur pengendalian intern yang efektif telah diterapkan. Pengendalian intern dalam penggajian mencakup tentang prosedur tertulis, kebijakan perusahaan, instruksi dan pembagian tugas yang memadai yang dapat

mencegah adanya duplikasi pekerjaan, tumpang tindih fungsi, penghilangan fungsi yang penting, kesalahpahaman, dan situasi lainnya dimana situasi-situasi tersebut dapat mempengaruhi jalannya operasional perusahaan dan dapat melemahkan pengendalian intern perusahaan.(Bodnar & Hopwood, 2000)

Struktur Pengendalian Intern Penggajian berfungsi bagi perusahaan untuk mengamankan kekayaan perusahaan dalam pencatatan gaji, adanya ketelitian, dan keandalan laporan gaji, efisiensi gaji, serta mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen atas gaji. Pengendalian intern atas penggajian pada kebanyakan perusahaan umumnya efektif meskipun pada perusahaan kecil. Alasan untuk itu karena adanya hukuman yang keras dari pemerintah jika ada kekeliruan dalam memotong dan menyetorkan pajak penghasilan disamping akan timbul masalah moral pegawai jika mereka tidak atau kurang dibayar (Arens & Loebbecke : 2001)

Pernyataan yang dikemukakan oleh Arens dan Loebbecke diatas menarik minat penulis untuk lebih dalam lagi mempelajari tentang sistem informasi akuntansi penggajian dalam kaitannya dengan efektifitas pengendalian intern penggajian yang dituangkan penulis dalam penelitian yang berjudul:

**“Peranan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Efektifitas
Pengendalian Intern Gaji”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka penulis ingin meneliti dan mengetahui lebih jelas mengenai hal berikut:

Apakah sistem informasi akuntansi penggajian berperan dalam meningkatkan efektifitas pengendalian intern gaji?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa peranan sistem informasi akuntansi penggajian dalam menunjang efektifitas pengendalian intern gaji

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Bagi penulis
 - Penelitian ini merupakan pengalaman yang sangat berharga dimana penulis dapat memperoleh gambaran nyata dalam dunia usaha sesungguhnya mengenai penerapan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan, menambah pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern perusahaan khususnya mengenai penggajian
 - Sebagai persyaratan akademik penulis untuk mencapai gelar Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha

2. Bagi perusahaan

- Diharapkan dapat menambah informasi dan masukan yang berharga dan layak dipertimbangkan oleh perusahaan bagi perkembangan system informasi akuntansi khususnya penggajian sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas para karyawan

3. Bagi pembaca

- Diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca mengenai sistem informasi akuntansi penggajian dalam efektifitas pengendalian intern gaji
- Sebagai bahan kajian bagi pembaca yang melakukan penelitian yang sama

1.5 Rerangka Penelitian

Setiap organisasi perusahaan menerapkan kebijakan sistem balas jasa atau pemberian gaji dan upah dengan cara yang berbeda-beda tergantung jenis usahanya, namun pada dasarnya kebijakan sistem balas jasa tersebut harus dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk dapat meningkatkan produktivitasnya. Untuk mencapai sasaran tersebut, biasanya perusahaan menetapkan struktur penggajian yang terdiri dari gaji dasar dan tunjangan-tunjangan lainnya dimana masing-masing komponen tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung antara lain dasar pendidikan karyawan, masa kerja, jumlah anggota keluarga, tingkat kehadiran dimana faktor-faktor pendukung ini

memerlukan informasi dan data yang akurat, tingkat ketelitian agar hak-hak pegawai tersebut dapat dihitung secara cermat dan tepat waktu sehingga tidak merugikan pegawai. Semakin besar perusahaan maka semakin banyak pegawai dan semakin banyak variabel komponen penggajian, semakin dibutuhkan waktu, data, informasi yang akurat, dan cara perhitungan yang cermat.

Siklus penggajian pada suatu perusahaan diawali dengan merekrut pegawai dan berakhir dengan pembayaran ke pegawai atas jasa yang diberikan ke pemerintah dan lembaga lainnya atas pajak penghasilan dan kenikmatan pegawai yang terhutang (Arens & Loebbecke, 2001:199). Proses penggajian pada suatu perusahaan merupakan prosedur yang paling kompleks dalam kegiatan operasional perusahaan. Semua level pemerintah menetapkan pajak untuk gaji dimana regulasi dan tarif pajak dapat berubah secara konstan. Sebagai dampaknya sistem penggajian sering memerlukan modifikasi secara konstan. Proses penggajian ditentukan oleh hukum dengan sanksi hukuman penjara untuk kelalaian yang disengaja dalam mengelola pencatatan yang memadai. Dalam hukum manapun, kelalaian suatu prosedur tidak dapat diampuni. Merupakan tanggung jawab analis sistem untuk selalu menjaga agar tetap sesuai dengan jalur hukum. (Hopwood, 2004)

Dalam sistem penggajian perusahaan, terdapat banyak file-file dan dokumen penting seperti informasi dasar karyawan yang mencantumkan nama, alamat, besar gaji, dan potongan untuk menyiapkan gaji. Register atau jurnal penggajian harus dikelola untuk mendokumentasikan gaji sesungguhnya. File-file yang diperlukan untuk laporan pemerintah, tabel pajak yang digunakan dalam

pemrosesan, pensiun, perencanaan tunjangan kesehatan dan perencanaan yang sejenis merupakan contoh informasi yang diperlukan untuk mendukung proses penggajian (Hopwood, 2004)

Oleh karena prosedur penggajian merupakan masalah yang kompleks dalam suatu perusahaan diikuti dengan banyaknya file serta dokumen yang harus dikelola dalam sistem penggajian, maka kebutuhan akan informasi yang akurat, handal dan tepat waktu sangat diperlukan oleh manajer dalam pengambilan keputusan organisasi khususnya mengenai masalah penggajian. Suatu informasi memiliki nilai ekonomi jika informasi tersebut mampu memfasilitasi keputusan organisasi, dengan kata lain informasi akan berguna jika mendukung suatu sistem untuk mencapai tujuan sistem tersebut. (Hopwood, 2004) Akuntansi, sebagai suatu sistem informasi dapat mengidentifikasi, mengumpulkan, memproses dan mengkomunikasikan informasi ekonomi mengenai suatu entitas ke berbagai pengguna informasi. Seperti yang dikemukakan oleh Hopwood:

“Sistem Informasi Akuntansi merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi. Informasi tersebut dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan”
(Hopwood, 2004)

Aspek yang paling penting dari Sistem Informasi Akuntansi adalah peranannya dalam proses pengendalian intern. Proses pengendalian internal mengindikasikan tindakan yang diambil dalam suatu organisasi untuk mengatur dan mengarahkan aktivitas dalam organisasi perusahaan tersebut. (Hopwood, 2004)

Pengendalian intern dibutuhkan untuk mengurangi eksposur terhadap resiko. Eksposur mencakup potensi dampak finansial akibat suatu kejadian dikalikan dengan probabilitas terjadinya kejadian tersebut. Eksposur melekat dalam setiap organisasi dan dapat diakibatkan oleh berbagai sebab. Pengendalian intern berguna untuk mengurangi eksposur, tetapi pengendalian intern tidak dapat mempengaruhi penyebab terjadinya eksposur. (Hopwood, 2004)

Eksposur dalam penggajian dapat melibatkan kecurangan umum yang meliputi pegawai fiktif dan jam kerja yang tidak benar. Penerbitan cek gaji kepada karyawan yang tidak bekerja lagi bagi perusahaan sering terjadi akibat dari keterlambatan penerbitan cek setelah pegawai diberhentikan. Biasanya, pegawai yang melakukan defalkasi (kebohongan) jenis ini adalah bagian klerik penggajian, mandor, sesama pegawai, atau bahkan mantan pegawai. Kecurangan lain yang bisa saja terjadi adalah jam kerja yang tidak benar terjadi jika pegawai melaporkan melebihi jam kerja yang sebenarnya. (Arens dan Loebbecke, 2001: 209)

Dengan adanya eksposur atau dampak yang mungkin dapat terjadi dalam siklus penggajian, maka pengendalian intern penggajian dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mengurangi eksposur yang kemungkinan terjadi itu. Pengendalian intern memastikan bahwa kebijakan dan arahan manajemen dijalankan secara baik dan semestinya. Sistem organisasi perusahaan merupakan sasaran berbagai macam penyimpangan yang dapat mengganggu operasi perusahaan atau bahkan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan.

Dapat diambil kesimpulan bahwa Sistem Informasi Akuntansi khususnya mengenai Sistem Informasi Penggajian dapat meringkas dan menyaring data yang berguna untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan organisasi mengenai hal yang berhubungan dengan penggajian. Selain itu, sistem informasi akuntansi penggajian juga memiliki peranan penting dalam menunjang efektifitas struktur pengendalian intern penggajian, dimana struktur pengendalian intern tersebut yang terdiri dari kebijakan dan prosedur perusahaan dapat menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai. Manajemen perusahaan sendiri harus dapat bertanggungjawab untuk menetapkan dan menyelenggarakan struktur pengendalian intern perusahaan tersebut. Meskipun tanggungjawab tertentu dapat didelegasikan kepada bawahan, tanggung jawab akhir tetaplah terletak pada manajemen perusahaan.

1.6 Metoda Penelitian

Metoda yang digunakan penulis dalam menyusun penelitian ini adalah menggunakan Metoda Deskriptif Analitis dengan pendekatan studi kasus.

Metoda deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau kulisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakt-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Moh. Nazir, 2000:62).

Pendekatan studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Tujuan dari studi kasus adalah memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang dan sifat serta karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu yang kemudian dari sifat-sifat khas di perluas, akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum (Moh. Nazir, 2000:63)

Dengan melakukan penelitian deskriptif analitis, pembahasan dalam penelitian ini akan dilakukan secara kualitatif, dengan membandingkan criteria yang ditemukan pada penelitian yang dilaksanakan dengan apa yang terdapat pada teori dan literatur-literatur yang ada

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan mendapatkan data primer dan sekunder

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari penelitian lapangan (*Field Research*), data ini berisikan mengenai informasi tentang aktivitas yang sekarang terjadi dalam obyek penelitian. Langkah-langkah yang dapat digunakan dalam memperoleh data primer:

- a. Wawancara (*Interview*)

Merupakan suatu langkah dalam penelitian berupa proses komunikasi verbal untuk memperoleh data atau informasi dari seseorang atau kelompok

b. Observasi

Melakukan pengamatan atas pelaksanaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern perusahaan

c. Dengan mengumpulkan dokumen-dokumen dari perusahaan tersebut yang berguna dalam menunjang penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data yang tidak bersumber dari sumber pertama, merupakan data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis. Berasal dari literature-literature, studi kepustakaan, dll untuk membandingkan teori yang ada dengan kenyataan yang ditemukan dilapangan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Medal Queenindo yang berlokasi di Jalan Holis No. 294/12, Bandung 40212 dimana penelitian akan dilakukan selama 3 bulan sejak Oktober 2006 sampai dengan Desember 2006.