

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya adalah sesuatu yang sangat penting peranannya bagi perusahaan. Dalam era globalisasi pada saat ini perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan segala sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya tersebut dapat berupa modal, bahan baku, informasi, teknologi, dan juga sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia diharapkan mampu mengendalikan peranan modal, bahan baku, informasi, serta teknologi yang baik bagi perusahaan.

Yang termasuk sumber daya manusia dalam perusahaan adalah para karyawan perusahaan. Peranan karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan berhak untuk mendapatkan gaji sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. Pemberian gaji yang sesuai dapat mendorong para karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Bagi pihak perusahaan, perusahaan menginginkan agar para karyawannya bekerja dengan sebaik mungkin untuk membantu mencapai target. Ini merupakan suatu hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Perusahaan juga dapat memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik, pihak perusahaan dapat memberikan bonus. Bonus tersebut dapat berupa uang, kenaikan jabatan, hadiah berupa barang atau bingkisan, voucher liburan, dan lain-lain. Dengan adanya pemberian kompensasi

manajemen yang tepat akan menimbulkan kepuasan karyawan serta loyalitas terhadap perusahaan sehingga di masa mendatang mereka terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik daripada sebelumnya kepada perusahaan.

Akan tetapi dalam kenyataannya sering terjadi manipulasi dan pembayaran gaji yang tidak tepat terhadap karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai hal, antara lain adanya kartu absen fiktif, manipulasi jam kerja karyawan, dan hal lain yang mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan biaya yang berlebihan. Pembayaran gaji yang tidak sesuai dengan daya pikir dan tenaga yang telah diberikan oleh karyawan akan menimbulkan masalah moral.

Untuk menghindarinya maka dibutuhkan suatu sistem yang memadai dan efektif, sehingga perusahaan dapat melakukan sistem pengendalian intern terhadap aktivitas perusahaan bagian penggajian. Dengan adanya sistem pengendalian intern, perusahaan mendapat keyakinan bahwa sumber-sumber daya dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan sistem pengendalian intern itu sendiri. Sistem pengendalian yang tidak memadai dapat menyebabkan terjadinya kesalahan atau kecurangan dalam aktivitas penggajian suatu perusahaan dan mengakibatkan kerugian bagi karyawan, pemerintah, dan perusahaan.

Pada umumnya pengendalian tidak menjamin kesalahan dan kecurangan dapat dihilangkan, tetapi hanya berupaya untuk meminimalkan kecurangan dan kesalahan itu. Namun dengan adanya sistem pengendalian yang memadai dapat membantu perusahaan untuk memperoleh semua informasi yang benar, relevan, mudah dimengerti, tepat waktu dan andal. Informasi seperti ini dapat digunakan

sebagai dasar pembayaran gaji sehingga pembayaran gaji tersebut dapat diberikan tepat pada waktunya dan sesuai jumlahnya.

PT. Hidup Baru Plastik adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang daur ulang plastik. Dalam pendaur ulangan plastik dibutuhkan banyak sekali proses yang harus dilaksanakan agar dapat menghasilkan daur ulang plastik yang berkualitas serta mutu yang baik. Dalam proses daur ulang tersebut perusahaan membutuhkan banyak sekali tenaga kerja yang cukup banyak. Salah satu aspek penting aktivitas perusahaan adalah perhitungan dan penetapan gaji tenaga kerja sehingga penulis tertarik untuk meneliti sistem gaji pada PT. Hidup Baru Plastik.

Atas dasar latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Peranan Sistem Pengendalian Intern Gaji dalam Menunjang Akurasi Pembayaran Gaji pada Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Hidup Baru Plastik).”

1.2 Identifikasi Masalah

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

- a. Bagaimana penerapan sistem pengendalian intern gaji pada PT. Hidup Baru Plastik?
- b. Sejauh mana peranan sistem pengendalian intern gaji dalam menunjang akurasi pembayaran gaji pada karyawan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui kememadaian penerapan sistem pengendalian intern gaji pada PT. Hidup Baru Plastik.
- b. Mengetahui peranan sistem pengendalian intern gaji yang memadai untuk menunjang akurasi pembayaran gaji karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari data dan informasi yang berhasil dikumpulkan berdasarkan hasil penelitian dan studi literatur khususnya yang berkaitan dengan sistem pengendalian intern gaji dan akurasi pembayaran gaji, maka diharapkan karya tulis ini dapat berguna bagi:

1. Perusahaan yang diteliti

Sebagai suatu bahasan ilmiah yang didasarkan pada praktek yang berlaku, setidak-tidaknya dapat merupakan acuan yang menarik bagi manajemen perusahaan untuk dapat lebih menyempurnakan sistem pengendalian intern gaji dalam menunjang akurasi pembayaran gaji pada karyawan.

2. Rekan-rekan mahasiswa Universitas Kristen Maranatha

Bagi rekan-rekan mahasiswa, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan untuk membuat laporan ilmiah yang mempunyai topik yang sama.

3. Penulis sendiri

Penelitian ini berguna dalam rangka penyusunan skripsi yang merupakan adalah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi di Universitas Kristen Maranatha.

4. Bagi pembaca, masyarakat, dan pihak-pihak lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai penambah wawasan dan sebagai dasar studi perbandingan atau dasar penelitian lebih lanjut.

1.5 Rerangka Pemikiran

Salah satu harapan yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan adalah memberikan gaji yang memadai kepada karyawannya. Selain itu patut diusahakan agar jumlah gaji tersebut memang sesuai dengan kinerja masing-masing dan tidak menyimpang dari jumlah yang seharusnya dibayar tersebut. Untuk merespon hal itu diperlukan pengendalian yang memadai.

Pengertian pengendalian menurut Anthony & Govindarajan yang diterjemahkan oleh Tjakrawala (2001) adalah: “Proses penetapan standar dengan menerima umpan balik berupa kinerja sesungguhnya yang berbeda secara signifikan dengan apa yang telah direncanakan sesungguhnya.”

Sistem pengendalian dirancang untuk menyediakan jaminan yang memadai dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Guna mencapai tujuan tersebut diperlukan koordinasi yang baik antara individu-individunya. Namun terkadang ada beberapa individu yang tidak dapat

berkoordinasi dengan baik dan bekerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini sistem pengendalian memiliki peran penting untuk mengontrol dan menjaga supaya setiap individu tetap bekerja sesuai dengan standar. Dengan adanya penerapan pengendalian yang baik dalam semua bidang, maka perusahaan tersebut juga dapat berjalan dengan baik dan penyimpangan yang terjadi dapat berkurang. Untuk sebuah perusahaan guna menggambarkan sistem pengendalian yang ada dalam tersebut lebih dikenal dengan sistem pengendalian intern.

Dalam setiap perusahaan diperlukan sistem pengendalian intern yang baik dan memadai. Aktivitas pada perusahaan yang tingkat kegiatannya masih relatif kecil dapat diawasi dan dikendalikan secara langsung oleh pimpinan perusahaan, akan tetapi untuk perusahaan yang tingkat kegiatannya relatif besar, pimpinan perusahaan tidak dapat mengawasi dan mengendalikan secara langsung karena keterbatasan kemampuan dan waktu yang dimiliki pimpinan perusahaan. Dengan adanya sistem pengendalian intern diharapkan dapat mengurangi terjadinya kesalahan atau penyelewengan dalam perusahaan dan membantu manajemen dalam melakukan aktivitasnya.

Menurut *Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission* (COSO) yang dikutip oleh Arens, et al (2006), pengertian *internal control* yaitu: *“Internal control is a process, effected by an entity’s board of directors, manajement and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objective in the following categories:*

1. *Effectiveness and efficiency of operations*

2. *Reliability of financial reporting*
3. *Compliance with applicable laws and regulations.*”

Sistem pengendalian intern merupakan alat untuk meletakkan kepercayaan mengenai bebasnya laporan keuangan dari kemungkinan kesalahan dan kecurangan. Tanggung jawab untuk menyusun, merancang dan melaksanakan sistem pengendalian intern yang baik terletak pada manajemen. Manajemen pada umumnya menginginkan adanya jaminan yang memadai bahwa tujuan sistem pengendalian intern akan dapat dicapai. Suatu sistem pengendalian intern diperlukan untuk koreksi atas pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh para karyawannya, dengan maksud untuk mendapat keyakinan dengan ketepatan dan dapat dipercayanya data akuntansi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Untuk itu perlu adanya sistem pengendalian intern yang dapat mencegah kesalahan-kesalahan, terutama penyelewengan-penyelewengan.

Pengertian gaji menurut Mulyadi (2003) adalah

“Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer.”

Gaji merupakan hal yang utama bagi karyawan dan biasanya dibayarkan secara tetap per bulan. Diperlukan adanya sistem pengendalian intern gaji yang baik sehingga karyawan dapat menerima gaji yang sesuai, tepat waktu dan adil, serta dapat terbentuk hubungan yang memuaskan antara manajemen dan para karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka penulis merumuskan suatu hipotesis, yaitu:

“Sistem pengendalian intern gaji yang disusun dan dilaksanakan dengan memadai akan mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan.”

1.6 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif, yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data-data dan informasi-informasi yang diperlukan untuk menjelaskan karakteristik suatu fenomena atau masalah yang ada, untuk mengambil keputusan dan memecahkan masalah bisnis serta mendapatkan data yang aktual untuk dianalisis dan disajikan kembali sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang penulis teliti.

Dalam melakukan penelitian, penulis mengumpulkan data yang diperoleh dari objek penelitian berupa:

1. Data primer (*primary data*).

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*).

Data sekunder merupakan data sumber penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak

lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1. Penelitian Lapangan

Yaitu pengumpulan data primer secara langsung, dengan mengadakan penelitian terhadap objek yang diteliti dengan beberapa prosedur seperti:

a. Pengamatan

Yaitu pengumpulan data primer secara langsung, dengan mengadakan penelitian terhadap aktivitas yang sedang diteliti.

b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data primer yang diperoleh dari pihak-pihak bersangkutan, untuk mendapatkan gambaran secara umum mengenai perusahaan dan masalah-masalah khusus yang sedang diteliti, sehingga data yang objektif bagi peneliti dapat diperoleh.

c. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan, yang disampaikan kepada para karyawan yang bekerja dalam perusahaan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti ini.

d. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dan pengumpulan bahan-bahan yang diperlukan sehubungan dengan penelitian berupa peraturan-

peraturan, pedoman-pedoman, dan formulir-formulir yang digunakan perusahaan.

2. Penelitian Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari dan membaca literatur, serta tulisan-tulisan yang berhubungan dengan kegiatan operasional dan pengaruhnya terhadap Sistem Pengendalian Intern Gaji dengan tujuan menemukan teori-teori yang dapat menunjang analisis berpikir penulis, sehubungan dengan permasalahan yang terdapat di suatu tempat.

3. Internet

Yaitu pengumpulan data dengan membuka situs-situs yang berhubungan dengan karyawan.

Dalam menguji hipotesis kejelasan tentang kedudukan variabel-variabel yang dilibatkan dalam hipotesis merupakan kunci dalam memilih teknik analisis maupun menafsirkan hasilnya. Maka terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu:

1. *Independent Variabel (X)* atau Variabel Bebas.

Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain atau terjadi mendahului variabel tidak bebas. Sesuai dengan judul skripsi yang penulis kemukakan yaitu: “Peranan Sistem Pengendalian Intern Gaji Dalam Menunjang Akurasi Pembayaran Gaji pada Karyawan.” Maka yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Sistem Pengendalian Intern Gaji.

2. *Dependent Variabel* (Y) atau Variabel Terikat.

Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi atau tergantung pada variabel bebas dalam mengolah atau manipulasi. Maka yang menjadi variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Akurasi Pembayaran Gaji Karyawan.

Untuk mengetahui sistem peranan pengendalian intern gaji dalam mendukung akurasi pembayaran gaji pada karyawan, maka langkah pertama dalam prosedur pembuatan keputusan mengenai pengujian kedua variabel diatas adalah menetapkan hipotesis, yaitu:

H₀: Sistem pengendalian intern gaji tidak berperan dalam mendukung akurasi pembayaran gaji pada karyawan.

H₁: Sistem pengendalian intern gaji berperan dalam mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan.

1.7 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pendaur ulangan plastik, yaitu PT. Hidup Baru Plastik, yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 59, Cianjur.