

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang Industri maupun jasa selalu dilandasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapainya, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai setiap perusahaan sebenarnya sama yaitu mereka ingin mencapai laba yang optimal dalam jangka panjang sehingga kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut dapat terjamin.

*(<http://upb.ac.id/download/proposal.pdf>)*

Menurut Dr. Bambang Purwoko, S.E., M.A., APP masalah ketenagakerjaan antara lain: kondisi sektor informal yang memprihatinkan, banyaknya jumlah pengangguran terbuka, masalah pengupahan dan perlindungan dasar pekerja akhirnya menjadi masalah ekonomi nasional. Sedangkan kendala untuk mengatasi krisis adalah keterbatasan investasi, kualitas SDM dan sumber alam yang masih potensi. Selain itu, juga adanya konflik horizontal yang terjadi di berbagai daerah sebagai pemicu timbulnya krisis ekonomi yang berkepanjangan hingga tahun 2000 ini.

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai faktor utama untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dimana masing-masing sumber daya manusia tersebut mempunyai tanggung jawab dan tugas yang berbeda. Dan juga untuk keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan tulang punggung bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi bagian karyawan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang.

( <http://upb.ac.id/download/proposal.pdf>)

Upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya juga upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. (Mulyadi, 2001:373).

Upah merupakan sejumlah uang yang diterima pegawai sepadan prestasi kerjanya yang telah diberikannya kepada perusahaan sering dimanipulasi baik mengenai absensi kehadirannya juga mengenai jumlah uangnya antara lain berupa upah yang fiktif yang berakibat akan merugikan perusahaan dan mungkin pegawai itu

sendiri. Untuk mengatasi hal tersebut perlu disusun sistem akuntansi upah, yang akan menciptakan pengendalian gaji dan upah yang baik. (La Midjan, 1997:261).

Sistem akuntansi upah sangat diperlukan khususnya pada perusahaan industri menengah dan besar, yang memperkerjakan buruh dan pegawai cukup banyak, untuk mengatasi hal-hal sebagai berikut :

1. Upah merupakan bagian yang penting dalam unsur biaya produksi (k.l 30%) karenanya perlu dipertahankan efisiensinya.
2. Sistem tarif dalam upah dapat berbagai bentuk antara lain upah harian, upah potongan, upah borongan atau upah tetap sehingga perlu disusun sistem administrasinya dengan baik.
3. Buruh dan karyawan yang menerima upah terdiri dari manusia-manusia berbagai ragam sifat dan ketrampilan, karenanya perlu dimonitor secara terus menerus mengenai kehadirannya (absensi), aktivitas kerja dan lain-lain dalam rangka mencapai efektivitas kerja dan promosi kedudukan dan lain-lain. (La Midjan, 1997:261).

Untuk mengatasi kekeliruan akibat tidak cermat dan tidak tepatnya penetapan, penggolongan, pencatatan serta pembayaran atas upah, perlu diatur tingkatan kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian juga mengenai ketentuan-ketentuan untuk kesejahteraan sosial para karyawannya harus ditetapkan kebijakan-

kebijakan maupun sistem dan prosedur yang didukung dengan formulir dan catatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Dalam suatu perusahaan apabila sistem informasi akuntansi kurang baik, akan dapat menimbulkan suatu gejala yang merugikan, misalnya terjadi pembayaran yang fiktif, pengalokasian biaya yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya suatu sistem informasi akuntansi gaji dan upah yang baik dalam suatu perusahaan diharapkan akan diperoleh suatu data atau informasi yang pasti mengenai gaji dan upah, sehingga perusahaan dapat mengalokasikan biaya seefisien mungkin dan sesuai dengan kebijakan upah yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, maka penulis mencoba untuk melihat bagaimana penerapan sistem informasi akuntansi upah dalam keefektifan pembayaran upah karyawan PT Liza Christina, karena PT Liza Christina merupakan salah satu industri garment yang memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup besar. Dalam hal ini penulis membatasi pada sistem informasi akuntansi dan keefektifan pembayaran upah karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis dalam penyusunan skripsi ini memilih judul : **“Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pengupahan Dalam Meningkatkan Keefektifan Pembayaran Upah Karyawan PT Liza Christina (Studi Kasus pada PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi) ”.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan pengupahan pada PT Liza Christina
2. Bagaimana pengendalian internal Sistem Informasi Akuntansi Pengupahan pada PT Liza Christina
3. Bagaimana sistem informasi akuntansi pengupahan dalam meningkatkan keefektifan pembayaran upah karyawan pada PT Liza Christina

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi di atas, maka maksud dan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan pengupahan pada PT Liza Christina
2. Untuk mengetahui bagaimana pengendalian internal Sistem Informasi Akuntansi Pengupahan pada PT Liza Christina
3. Untuk mengetahui bagaimana sistem informasi akuntansi pengupahan dalam meningkatkan keefektifan pembayaran upah karyawan pada PT Liza Christina

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi :

### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi Upah dalam suatu perusahaan, dan juga merupakan salah satu syarat akademis dalam menempuh ujian S-1 Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi.

### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran bagi manajemen mengenai sistem informasi akuntansi upah dalam meningkatkan keefektifan pembayaran upah karyawan.

### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak lain.

## 1.5 Rerangka Pemikiran

Setiap pimpinan perusahaan menghendaki agar perusahaannya dapat hidup terus-menerus dan semakin berkembang di kemudian hari. Oleh karena itu, pimpinan selalu berusaha semaksimal mungkin agar perusahaannya terhindar dari faktor-faktor yang menghambat kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Manajemen perusahaan memerlukan adanya kriteria sistem informasi akuntansi pengupahan yang memadai, yang terdiri dari unsur-unsur yang mendukungnya seperti sumber daya manusia, alat, data, yang terdiri dari prosedur dan catatan serta formulir yang digunakan untuk menetapkan secara tepat dan akurat tentang pengupahan yang harus diterima oleh setiap karyawannya, berupa upah yang harus dipotong, serta informasi yang diperlukan untuk kegiatan prosedur pengupahan. Dengan adanya kriteria sistem informasi akuntansi pengupahan yang memadai tersebut dapat menciptakan suatu keefektifan pembayaran atas upah karyawan pada perusahaan yang dipimpinnya.

Untuk membantu administrasi upah, diperlukan suatu sistem informasi akuntansi agar pelaksanaan yang dilakukan dapat terkoordinasi dengan baik. Cushing memberikan definisi tentang sistem informasi akuntansi yang diterjemahkan oleh La Midjan (2001:30) sebagai berikut :

“Merupakan seperangkat sumber manusia dan modal dalam organisasi, yang dibangun untuk menyajikan informasi keuangan dan juga informasi yang diperoleh dari pengumpulan dan pemrosesan data”.

Jadi dalam suatu sistem informasi akuntansi terdapat dua komponen utama yang menjadi fokus perhatian, yaitu manusia sebagai pelaksana dari sebuah sistem dan sumber modal sebagai syarat dari suatu perusahaan. Dengan adanya dua komponen tersebut akan dihasilkan informasi keuangan serta informasi pengupahan yang diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi. Semakin baik para pelaksana dari sebuah sistem yang ditunjang dengan adanya sumber-sumber modal yang memadai, maka semakin baik pula informasi yang akan dihasilkan.

Di dalam perusahaan yang cukup besar, adanya prosedur yang jelas yang menguraikan urutan kerja, wewenang dan tanggung jawab yang terinci merupakan hal yang sangat penting dan harus ada dalam suatu perusahaan. Sedangkan tujuan Sistem Informasi Akuntansi menurut Wilkinson (2000:8) ada dua tujuan utama dan tujuan spesifik.

Tujuan utamanya adalah sebagai berikut :

*“To provide accounting information to a wide variety of users”.*

Sedangkan tujuan spesifiknya adalah sebagai berikut :

*“1. To support the day to day operations*

*2. To support decisions making by internal decision makers*

*3. To fulfill obligations relating to stewardship”.*

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan utama sistem informasi akuntansi adalah untuk menyediakan informasi akuntansi secara luas yang bermacam-macam yang berguna bagi pemakai informasi. Sedangkan tujuan spesifiknya adalah untuk membantu dalam kegiatan operasi sehari-hari perusahaan, untuk membantu pengambilan keputusan oleh pembuat keputusan internal dan untuk memenuhi kewajiban yang berhubungan dengan pengamanan.

Masalah upah merupakan hal kritis dan sensitif serta mencakup jumlah yang materiil, sehingga memungkinkan timbulnya kecurangan dan manipulasi. Kecurangan dan manipulasi tersebut dapat terjadi misalnya dengan memasukkan karyawan fiktif dalam daftar upah dan terjadi pembayaran upah kepada karyawan yang melebihi dari seharusnya dibayar, serta terhambatnya pembayaran upah kepada karyawan. Oleh sebab itu manajemen harus menciptakan suatu keefektifan atas pembayaran upah yang memadai pada perusahaan yang dipimpinnya.

JS. Badudu (1994:321) mendefinisikan keefektifan sebagai berikut :

“Efektif mempunyai efek atau pengaruh atau akurat; memberikan hasilnya memuaskan; memanfaatkan waktu dan cara dengan sebaik-baiknya; berhasil guna. Keefektifan : sifat atau keadaan efektif”.

Upah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:1250) adalah sebagai berikut :

“Upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah = gaji = imbalan”

Definisi penggajian menurut Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart (2005:184) adalah sebagai berikut :

“Penggajian adalah rangkaian aktivitas bisnis berulang dan operasional pemrosesan data terkait yang berhubungan dengan cara yang efektif dalam mengelola pegawai.”

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**“Analisis penerapan sistem informasi akuntansi upah dalam meningkatkan keefektivitas pembayaran upah karyawan”.**

## **1.6 Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis yaitu dengan cara mengemukakan keadaan perusahaan berdasarkan fakta yang ada kemudian menganalisisnya. Deskriptif analisis adalah metode yang digunakan dalam penelitian yang menggambarkan suatu objek, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kilas peristiwa pada masa sekarang yang dilaksanakan dengan cara mengumpulkan, menjelaskan, dan menganalisis data yang diperoleh (Emory 1995:6)

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian adalah :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Penelitian lapangan ke objek penelitian bertujuan untuk mengumpulkan data primer dan keterangan yang menyangkut masalah yang diteliti. Penelitian lapangan ini dilakukan dengan cara :

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap sumber data yang akan dianalisis. Observasi dilakukan langsung ke lokasi perusahaan yang diteliti, untuk mendapatkan gambaran mengenai proses yang berlangsung, dan untuk mendapatkan fakta-fakta yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode untuk mendapatkan data, dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pejabat dan staf yang berwenang dalam perusahaan, untuk memberikan penjelasan mengenai masalah dari objek penelitian yang akan dibahas.

## 2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah teknik pengumpulan data, yang diperoleh dengan cara membaca dan mempelajari literatur-literatur yang memuat tentang teori-teori tentang pokok permasalahan. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Untuk mendapatkan data dari penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi Jl. Selabintana Km 3,5 No.41 Sukabumi. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei-Agustus 2008.