

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di dalam era globalisasi dewasa ini perekonomian senantiasa mengalami perubahan seiring waktu berjalan, menuntut perubahan-perubahan yang serba cepat serta diharapkan semakin baik dalam dunia usaha ,terutama dalam menyongsong era baru dan pasar bebas, meningkatkan persaingan dan perlombaan yang semakin ketat antar perusahaan. Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasinya memerlukan adanya manajemen yang baik dimana manajemen itu dituntut untuk dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya dan dapat membentuk personil yang berkualitas agar dapat bekerja secara efisien. Hal yang utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan karena merupakan faktor dominan di dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Sebagai balas jasa dari pencapaian tujuan perusahaan tersebut, sumber daya manusia tersebut memperoleh bentuk penghargaan dari perusahaan, yaitu berupa gaji. Perusahaan dalam hal ini harus secara aktif memperhatikan apa yang seharusnya diperoleh dan menjadi bagian dari karyawan.

Bagi perusahaan relatif besar, struktur organisasi yang dimiliki perusahaan tergolong luas dan kompleks. Pada perusahaan relatif besar, pemberian gaji terhadap karyawannya tidak mudah untuk diawasi dan diteliti secara langsung oleh pimpinan perusahaan karena diperlukan pengawasan yang

luas serta cermat oleh pimpinan perusahaan, yang tidak mudah dalam pelaksanaannya mengingat Gaji merupakan biaya tenaga kerja yang merupakan salah satu unsur terbesar yang memerlukan ketepatan dan kecermatan dalam hal penetapan, penggolongan, pencatatan, serta pembayarannya. Kemungkinan-kemungkinan adanya kecurangan, penyelewengan, dan kekeliruan selama proses penetapan, penggolongan, pencatatan, serta pembayarannya yang berupa lebih bayar atau kurang bayar bahkan karyawan fiktif memperoleh gaji dapat terjadi dan ini dapat berdampak buruk bagi kelangsungan perusahaan itu sendiri dan karyawan, sehingga diperlukan suatu sistem, kebijakan, dan prosedur yang memadai

Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya informasi yang efektif, yang berupa Sistem informasi akuntansi yang akan membantu manajemen dalam mengendalikan organisasi perusahaan. Salah satu organisasi informasi akuntansi yang penting dalam mengendalikan organisasi perusahaan adalah informasi akan gaji yang merupakan bagian dari siklus personalia dan penggajian perusahaan.

Untuk mengatasi masalah yang dihadapi, perusahaan hendaknya mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Langkah yang paling tepat harus ditempuh oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana seharusnya menerapkan Sistem Akuntansi Gaji yang dimiliki perusahaan, karena Sistem Akuntansi Gaji berperan penting dalam menghasilkan Informasi yang bermanfaat untuk membantu pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan yang akan ditempuh selanjutnya. Untuk mengatasi kekeliruan akibat tidak cermat dan tidak tepatnya penetapan, penggolongan, pencatatan serta pembayaran gaji dan upah

perlu diatur tingkatan kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian juga mengenai ketentuan-ketentuan dalam kesejahteraan sosial para karyawan harus ditetapkan kebijakan-kebijakan maupun sistem dan prosedur yang didukung dengan formulir-formulir, catatan-catatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Sistem Informasi Akuntansi merupakan salah satu komponen utama dari Sistem Pengendalian Internal, oleh karena itu Sistem informasi akuntansi harus dapat menunjang pengendalian internal yang ditetapkan perusahaan sehingga pimpinan perusahaan akan memperoleh laporan yang bermanfaat untuk menilai kinerja perusahaan, serta untuk mengendalikan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan. Oleh sebab itu menjadi tanggung jawab pimpinan untuk mengadakan suatu Sistem Pengendalian Internal yang baik pada Sistem Akuntansi Gaji pada perusahaan. Sistem pengendalian internal yang baik adalah sistem pengendalian yang mampu menjamin operasi yang efisien dan efektif, keandalan laporan keuangan dan ketaatan perusahaan pada peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Untuk dapat memberikan kompensasi yang tepat dan adil, diperlukan susunan manajemen dengan sistem perencanaan yang baik, dan sistem pengendalian internal yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian guna menyusun dengan judul :

“ Analisa Sistem Pengendalian Intern Gaji dan Upah dalam upaya meningkatkan ketepatan pembayaran gaji ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang timbul adalah sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Pengendalian Internal Gaji dan Upah di dalam perusahaan sudah memadai ?
2. Bagaimana peranan Sistem Pengendalian Internal dalam meningkatkan ketepatan pembayaran gaji dan upah karyawan ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud diadakan penelitian ini adalah untuk memperdalam pengetahuan dan menambah pengalaman. Adapun tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui memadai tidaknya Sistem Pengendalian Internal Gaji dan Upah yang diterapkan perusahaan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana peranan Sistem Pengendalian Internal Gaji dan Upah dalam meningkatkan ketepatan pembayaran gaji karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian diatas diharapkan dari hasil penelitian dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan yang diteliti, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan tentang pentingnya Sistem Pengendalian Internal pada Sistem Informasi Akuntansi khususnya Sistem Informasi Akuntansi Gaji.
2. Bagi Penulis, penelitian ini dapat berguna dalam memberikan tambahan pengetahuan penulis dan juga merupakan salah satu syarat akademis dalam menempuh ujian S-1 Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi.
3. Bagi Rekan-rekan mahasiswa, melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan yang bermanfaat.

1.5 Rerangka Pemikiran

Kemajuan dalam sistem ekonomi terjadi dalam peningkatan yang semakin tajam. Organisasi bisnis merubah struktur organisasi dan struktur manajemen mereka untuk memenuhi permintaan pelaku dunia usaha dari lingkungan persaingan yang semakin tinggi. Perusahaan-perusahaan menjawab lingkungan persaingan bisnis yang semakin meningkat dengan cara memeriksa kembali setiap kegiatan internal. Perusahaan memiliki bagian dengan fungsi dan tugas dan berbeda satu dengan yang lainnya, belum halnya bila perusahaan

termasuk perusahaan relatif besar yang jumlah karyawannya banyak dengan aktivitas kerja yang padat. Oleh karena itu, dalam membantu pimpinan perusahaan dalam hal pengawasan dan pelaksanaan administrasi gaji diperlukan suatu Sistem pengendalian internal pada Sistem informasi akuntansi gaji dan upah. Pengertian Pengendalian Internal menurut Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO) adalah :

“ Internal control is a process-effected by an entity’s board of director, management, and other personnel-designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories : (a) reliability of financial reporting, (b) effectiveness and efficiency of operations, and (c) compliance with applicable laws and regulation.”

Definisi di atas menjelaskan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan direksi, manajemen, dan orang-orang lain yang dirancang untuk memberikan jaminan secara wajar dari tujuan dalam kategori sebagai berikut : 1) keandalan pelaporan keuangan, 2) efektivitas dan efisiensi operasi-operasi, 3) ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku jadi dengan adanya pengendalian internal yang memadai, diharapkan segala kesalahan, penyelewengan, kecurangan dapat dihindari di dalam perusahaan.

Tujuan suatu perusahaan dalam beroperasi tidak lain adalah mencapai Sistem akuntansi gaji dan upah yang efektif. Pengertian efektivitas menurut **Arrens and Loebbecke** (1997 ; 801) adalah sebagai berikut :

“ effectiveness refers to the accomplishment of the objectives whereas efficiency refers to resources used to achieve those objectives”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas menunjukkan tercapainya tujuan atau sasaran yang ingin dicapai jika tujuan pengendalian internal tercapai.. Cushing memberikan definisi tentang Sistem informasi akuntansi yang dialih bahasakan oleh **Azhar Susanto** dan **La Midjan** (2001 ; 30) adalah sebagai berikut :

“ Seperangkat Sumber Daya Manusia dan Modal dalam organisasi, yang berkewajiban 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 kedua komponen tersebut akan diperoleh dari pengumpulan dan pemrosesan data. Semakin baik para pelaksana, sebuah sistem yang ditunjang dengan adanya sumber-sumber modal yang memadai, maka semakin baik pula informasi yang dihasilkan. Untuk memudahkan administrasi gaji memerlukan suatu Sistem informasi akuntansi. Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Internal dalam sebuah perusahaan, khususnya pada Sistem Informasi Akuntansi Gaji dapat membantu perusahaan dalam mengatur dan mengendalikan pengeluaran perusahaan terhadap karyawan melalui data dan informasi yang diperoleh dalam Sistem Informasi Akuntansi perusahaan.

Dengan adanya Sistem Pengendalian Internal yang memadai, maka catatan-catatan dan berkas-berkas yang ada akan dikoordinasikan sedemikian rupa melalui Sistem Informasi Akuntansi untuk melaporkan laporan akuntansi yang

dibutuhkan perusahaan dalam melakukan pembayaran gaji kepada karyawan secara tepat dan akurat. Selain itu, dengan Sistem Pengendalian Internal pada Sistem Informasi Akuntansi yang memadai dapat meminimalisasi atau bahkan dapat menghilangkan kecurangan atau pun kelalaian manajemen yang terjadi dalam perusahaan. Sistem Informasi gaji dapat menghasilkan data seperti adanya struktur organisasi dan pemisahan fungsi, adanya jumlah tenaga kerja yang pasti dan efisien dalam menggunakan tenaga kerja, adanya perhitungan gaji yang dapat dipercaya, tersedia data yang terpercaya sebagai dasar pembuatan struktur biaya dan struktur jam kerja.

Suatu sistem pengendalian internal yang efektif harus memenuhi tujuan pengendalian yang cermat dan tepat, dapat mendorong timbulnya perilaku yang diharapkan perusahaan dari karyawannya, efisien, mudah dipahami dan diaplikasikan, adil secara internal dan eksternal.

1.6 Metode Penelitian

Teknik yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan

Dengan cara menggunakan beberapa literatur, buku teks, serta catatan kuliah yang berkaitan dengan penelitian sebagai data sekunder untuk mendukung data atau informasi yang telah didapatkan sehingga penulis mendapatkan keyakinan akan

penelitiannya yang didukung teori yang diperoleh dari studi kepustakaan.

2. Penelitian Lapangan

Teknik yang dilakukan penulis dengan melakukan peninjauan langsung ke tempat objek penelitian, dengan melakukan hal sebagai berikut :

- 1) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data melalui adanya tanya jawab langsung dengan pihak personalia dan penggajian perusahaan.
- 2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung kegiatan objek yang diteliti. Teknik ini dilakukan untuk mengetahui secara langsung kegiatan dalam pihak personalia, dan penggajian perusahaan.
- 3) Kuesioner atau daftar pertanyaan yang ditujukan kepada perusahaan khususnya kepada karyawan secara tertulis.

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah

1. Metode Analisis Kuantitatif

Data-data yang diteliti dan dianalisa dalam bentuk angka-angka dan perhitungan metode statistik untuk menganalisa sistem pengendalian internal gaji dan upah (variabel X sebagai variabel bebas) dan terhadap ketepatan pembayaran gaji (variabel Y sebagai variabel terikat)

Penulis mengemukakan hipotesis:

- 1) $H_0 : \rho = 0$, tidak memiliki hubungan korelasi, artinya sistem pengendalian internal tidak mampu meningkatkan ketepatan pembayaran gaji
- 2) $H_0 : \rho \neq 0$, memiliki hubungan korelasi searah positif, artinya peranan sistem pengendalian intern mampu meningkatkan ketepatan pembayaran gaji

2. Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Merupakan metode penelitian mengenai data yang terjadi karena pengaruh sebuah variabel dan melibatkan dua variabel utama yang sewajarnya mencari suatu cara bagaimana variabel itu berhubungan.

1.7 Sampel dan Populasi

Data yang digunakan adalah data primer, yaitu dengan membagikan kuesioner kepada para karyawan. Jumlah populasi pada perusahaan sebanyak 55 orang pegawai, dan sampel yang digunakan sebanyak 45 orang pegawai dari perhitungan sampel. Metode pengambilan sampel adalah metode *random sampling*, yaitu dengan mengambil sampel secara acak.

1.8 Teknik Pengolahan Data

Data yang diperoleh melalui kuesioner akan diolah dan diuji dengan menggunakan :

1. Analisis Regresi (*Regression test*)

Teknik pengolahan data yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesa penulis, yaitu apakah Sistem pengendalian internal pada Sistem akuntansi gaji di dalam perusahaan sudah memadai?

2. Uji t (*t-test*)

Uji t dilakukan untuk mengetahui bagaimana peranan Sistem pengendalian internal pada Sistem informasi akuntansi gaji dalam ketepatan pembayaran gaji dan upah karyawan?

1.9 Lokasi Penelitian

Dalam rangka pengambilan data untuk penyusunan skripsi, penulis melakukan penelitian pada CV SEJATI KUSUMAH, yang berlokasi di Bandung. Penelitian ini direncanakan akan dilakukan mulai bulan Oktober 2008 hingga Desember 2008.