

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya suatu perusahaan, baik itu perusahaan jasa maupun perusahaan industri berusaha untuk menciptakan iklim usaha yang sehat. Hal tersebut merupakan tuntutan setiap perusahaan, terutama di era globalisasi seperti saat ini. Persaingan usaha yang semakin tajam menyebabkan perusahaan terus-menerus meningkatkan kualitasnya, terutama dalam hal pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk menambah atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja tentang pekerjaannya (Wilson Bangun, 2008:110).

Sumber daya manusia memiliki kontribusi besar terhadap kesuksesan setiap aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Melihat pentingnya faktor sumber daya manusia dalam setiap rangkaian aktivitas dan operasi perusahaan, maka perusahaan harus mampu secara terus menerus melakukan berbagai upaya dalam mendapatkan, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan aktivitas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki kinerja maksimal merupakan modal bagi perusahaan untuk terus berkembang bahkan dalam lingkungan industri yang sangat kompetitif sekalipun.

Berbagai studi pun telah menyimpulkan bahwa sumber daya manusia organisasi dapat menjadi sumber keunggulan bersaing yang berarti (Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 2007:342).

Menyadari pentingnya sumber daya manusia, khususnya karyawan, bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus. Untuk memotivasi semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan pihak perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kualitas kerja dan golongan karyawan. Sistem penggajian yang efektif dan layak dapat membantu, menarik, dan memelihara orang-orang yang berkompoten dan berbakat yang membantu organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya (Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 2007:361).

Penggajian adalah salah satu transaksi yang rutin terjadi di dalam perusahaan. Informasi penggajian digunakan oleh pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal yang berkepentingan, seperti otoritas pajak dan lembaga perhitungan dana pensiun. Sistem akuntansi penggajian adalah salah satu bagian dari sistem informasi akuntansi yang digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (Mulyadi, 2008:407).

Sistem informasi penggajian diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pengendalian atas transaksi penggajian dalam suatu perusahaan agar dapat memberikan informasi yang relevan bagi penggunanya. Selain itu, sistem informasi

penggajian juga diperlukan untuk meminimalisir terjadinya fraud atau kecurangan dalam proses penggajian, seperti pembayaran fiktif, pengalokasian gaji yang tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, kesalahan dalam perhitungan gaji, atau masalah lain yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Proses penggajian ditentukan oleh hukum dengan sanksi hukuman penjara untuk kelalaian yang disengaja dalam mengelola pencatatan yang memadai (George H. Bodnar dan William S. Hopwood, 2006:362).

Pada perusahaan besar, proses ini merupakan prosedur yang paling kompleks, sebagai dampaknya sistem informasi penggajian sering memerlukan modifikasi secara konstan (George H. Bodnar dan William S. Hopwood, 2006:362). Sistem informasi akuntansi penggajian yang memadai sekalipun belum dapat menjamin bahwa semua penyimpangan-penyimpangan atau tindakan yang merugikan perusahaan dapat dihindari sama sekali, tetapi kemungkinan-kemungkinan tersebut diusahakan dapat ditekan seminimal mungkin. Dengan demikian perlu diciptakan suatu informasi penggajian yang efektif untuk menciptakan fungsi manajemen perusahaan yang baik. Dengan adanya sistem informasi penggajian yang efektif, akan membantu manajemen perusahaan untuk melaksanakan pengendalian dan mendeteksi penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga manajemen dapat dengan segera mengambil tindakan perbaikan atas penyimpangan tersebut

Dalam artikel yang diterbitkan oleh SwaraSulut (Media Independen Online) Kamis, 27 Januari 2011, sebanyak 530 orang guru tidak menerima gaji sesuai dengan

slip gajinya masing-masing. Hal ini disebabkan oleh kesalahan pemasukan data tunjangan keluarga dalam daftar gaji guru (<http://swarasulut.com>). Kondisi ini merupakan efek dari pengendalian intern penggajian yang kurang optimal. Pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, seperti contoh kasus di atas, akan mengakibatkan kekecewaan pada karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan dan potensi kerugian pada perusahaan. Pengendalian internal untuk penggajian seharusnya terstruktur dan terkendali dengan baik untuk mengelola pengeluaran kas, meminimalkan keluhan, dan ketidakpuasan karyawan, serta meminimalkan kecurangan penggajian (Arrens, 2006:209).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, serta teori yang tidak sesuai dengan fakta yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Peningkatan Efektivitas Pengendalian Internal Pembayaran Gaji Karyawan Pada PT. Tjimindi Subur."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan sistem informasi akuntansi penggajian yang telah diterapkan oleh perusahaan.

2. Seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap peningkatan efektivitas pengendalian internal pembayaran gaji karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem informasi akuntansi penggajian yang telah diterapkan oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap peningkatan efektivitas pengendalian internal pembayaran gaji karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis

Penelitian diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan penulis mengenai teori sistem informasi akuntansi yang memadai dan bagaimana penerapannya dalam perusahaan, khususnya sistem informasi akuntansi penggajian.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Tjimindi Subur, Bagian Personalia mengenai sistem informasi akuntansi penggajian yang diterapkan selama ini, serta bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan efektivitas pengendalian internal pembayaran gaji karyawan. Dengan demikian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Tjimindi Subur untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada selama ini.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, dan juga sumbangan pemikiran kepada para akademis atau pihak lain mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap peningkatan efektivitas pengendalian internal pembayaran gaji karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, menjadi bahan referensi, dan perbandingan untuk penelitian sejenis.