

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Sumber daya manusia sebagai sarana untuk mencapai tujuan perusahaan, merupakan salah satu faktor penentu yang mempunyai andil besar dalam kinerja ke depan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, contohnya adalah karyawan pengelola dan pelaksanaan suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan berkembang jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus-menerus untuk mencari, memilih, dan melatih calon atau karyawan. Sebaliknya karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah. Karyawan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karenanya karyawan berhak untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kualitasnya. Gaji yang diterima oleh karyawan seharusnya berupa gaji yang wajar.

Masalah gaji mungkin merupakan masalah manajemen kepegawaian yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Gaji merupakan kontra prestasi yang diberikan pemberi kerja pada karyawan berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia pada kegiatan perusahaan. Gaji adalah bentuk kompensasi atas prestasi karyawan yang bersifat financial yang menimbulkan kepuasan kerja.

Menurut T.Hani Handoko kompensasi merupakan pemberian pembayaran kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai

motivator pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Karyawan akan merasa puas apabila besarnya gaji yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya, sehingga karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relative mereka menunjukkan status, martabat dan harganya. Akibatnya apabila karyawan memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat dan motivasi mereka bias turun.

Umumnya departemen kepegawaian (personalia) merancang dan mengadministrasikan gaji karyawan, sehingga perusahaan seharusnya mempunyai suatu sistem penggajian yang baik. Pengembangan sistem penggajian merupakan salah satu cara yang ditempuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Penggajian seharusnya dikelola secara professional untuk menghindari terjadinya manipulasi gaji oleh pihak-pihak tertentu. Pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Fakta yang kita temui atau yang sering kita lihat adalah demonstrasi para karyawan yang menuntut kenaikan gaji serta perbaikan kesejahteraan karyawan.

Sistem pengendalian intern sangat diperlukan untuk melakukan pengecekan terhadap sistem akuntansi penggajian, keharusan perusahaan untuk menerapkan

sistem pengendalian intern untuk mencegah terjadinya penerapan sistem pengendalian intern secara baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu hal yang penting dalam menjalankan operasional perusahaan adalah aspek pengendalian dan pengamanan terhadap penggajian karyawan yang ada. Dimana fungsi pengendalian didalam suatu organisasi atau perusahaan berguna untuk mencapai sasaran perusahaan dalam hal pelaporan keuangan, efisiensi, dan efektivitas operasi serta kepatuhan terhadap perundang-undangan dan hukum dan pengamanan terhadap persediaan agar perusahaan dapat terus menjalankan dan mengembangkan operasinya.

Agar tujuan sistem pengendalian intern atas pengamanan persediaan berjalan dengan baik, maka perlu didukung oleh:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional dengan tepat.
Dimana suatu struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan belum tentu baik bagi perusahaan yang lain.
2. Suatu sistem wewenang dan prosedur pembukuan yang baik, yang berguna untuk melakukan pengawasan akuntansi yang cukup terhadap harta milik, hutang, pendapatan, dan biaya. Dimana wewenang dan prosedur berguna untuk mengadakan pengawasan terhadap operasi dan transaksi yang terjadi di dalam perusahaan.
3. Praktik yang sehat harus dijalankan di dalam melakukan tugas dan fungsi setiap bagian dalam perusahaan. Dimana setiap pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

4. Ada tingkat kecakapan pegawai yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Dimana tingkat kecakapan akan mempengaruhi apakah sistem pengendalian yang ada dapat berjalan dengan baik atau tidak.
5. Dokumen dan catatan yang memadai. Dimana dokumen dan catatan dapat menjadi bukti yang dapat dipertanggungjawabkan kepada orang yang bersangkutan mengenai setiap transaksi yang terjadi.

Sistem pengendalian intern merupakan salah satu alat pengendalian atau alat pengamanan bagi manajemen untuk meningkatkan keamanan penggajian karyawan dan untuk mencegah kecurangan yang mungkin terjadi di dalam sistem penggajian karyawan. Karena penggajian merupakan salah satu aktiva yang sangat mudah diselewengkan atau digelapkan yang dapat merugikan perusahaan dan mengganggu kelangsungan hidup perusahaan.

Secara umum, pengendalian intern merupakan bagian dari masing-masing sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan pedoman pelaksanaan operasional perusahaan atau organisasi tertentu. Sedangkan sistem pengendalian ntern merupakan kumpulan dari pengendalian intern yang terintegrasi, berhubungan dan saling mendukung satu dengan yang lainnya. Sistem pengendalian intern (Meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan).

Pengendalian internal yang baik memungkinkan manajemen siap menghadapi perubahan ekonomi yang cepat, persaingan, pergeseran permintaan pelanggan dan

kecurangan serta restrukturisasi untuk kemajuan yang akan datang. Jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan sangat besar. Sebaliknya, jika pengendalian internal kuat, maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan dapat diperkecil. Kalaupun kesalahan dan kecurangan masih terjadi, bisa diketahui dengan cepat dan dapat segera diambil tindakan-tindakan perbaikan sedini mungkin.

Atas dasar pemikiran tersebut dan pentingnya sistem pengendalian intern dalam setiap kegiatan perusahaan mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang sistem akuntansi penggajian dengan mengambil judul **“ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP EFEKTIVITAS PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PT.KERETA API INDONESIA (KAI) BANDUNG “**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka identifikasi masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah prosedur dari sistem informasi akuntansi penggajian karyawan di PT.Kereta Api Indonesia Bandung?
2. Bagaimanakah penerapan sistem pengendalian intern dan informasi akuntansi dalam penggajian karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia (KAI) Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan permasalahan yang telah diutarakan diatas, dan untuk mengumpulkan data – data yang akan dijadikan sebagai bahan penulisan skripsi maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis prosedur dari sistem informasi akuntansi penggajian karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (KAI) apakah telah dilaksanakan dengan baik atau belum.
2. Untuk menganalisis penerapan sistem pengendalian intern dalam penggajian di PT. Kereta Api Indonesia (KAI).

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk skripsi ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dari segi:

1. Kegunaan bagi Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan di bidang pengendalian internal khususnya menyangkut tentang sistem pengendalian intern dalam penggajian karyawan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan berfikir dan memperluas pengetahuan, baik dalam teori maupun praktek. Dalam teori berarti memperoleh pemahaman dan penghayatan yang diperoleh pada saat kuliah. Dalam praktek, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan penerapan dalam kegiatan perusahaan.

Selain itu penelitian ini berguna sebagai bahan penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh sidang Sarjana Strata-1 (S1) Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna meningkatkan pengendalian terhadap penggajian karyawan dan untuk kemajuan PT.Kereta Api Indonesia (KAI).

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain sebagai bahan informasi yang bermanfaat, memperluas pengetahuan dan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (KAI) yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan no.1, Bandung Nomor Telepon : 022 - 4203367.