

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan banyak faktor untuk dapat menjalankan usahanya dengan sempurna. Faktor tenaga manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan yang akan menjalankan usahanya. Karyawan merupakan orang yang dipekerjakan dalam perusahaan (pemberi kerja) yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Peran serta karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan adanya balas jasa atau bayaran yang sesuai bagi karyawan yang dapat menjadi salah satu usaha untuk memacu kinerja karyawan.

Adanya sistem penggajian yang memadai, proses penggajian dari awal sampai gaji itu dibayarkan sesuai dengan hak masing-masing karyawan dapat dilakukan atau dilaksanakan dengan sistematis dan diharapkan tidak akan terdapat kesalahan dalam prosedur penggajian. Gaji merupakan nilai hak dari prestasi karyawan, yang merupakan unsur terbesar dan memerlukan ketelitian dalam pelaksanaannya (Damayanti dkk, 2015). Beragam permasalahan sering kali terjadi dalam proses pelaksanaan penggajian, yang sering berakibat pada kerugian perusahaan. Penerapan kebijakan penggajian

ini perlu dikawal dengan baik oleh pihak manajemen yang dituangkan dalam sistem akuntansi penggajian.

Sistem akuntansi penggajian yang dikelola dengan baik dapat memberikan dampak positif bagi setiap kegiatan perusahaan khususnya karyawan yang menerima gaji. Sistem akuntansi penggajian mencakup hal-hal yang berhubungan dengan masalah penggajian karyawan, di antaranya adalah mengenai penggolongan sistem akuntansi penggajian, fungsi-fungsi yang terkait, jaringan prosedur yang membentuk sistem dan dokumen-dokumen yang digunakan dalam proses penggajian. Sistem akuntansi penggajian karyawan dapat juga memperkecil adanya penyelewengan atau kesalahan yang terjadi dalam perusahaan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, selanjutnya sistem akuntansi penggajian karyawan dapat berfungsi sebagai kontrol dalam kegiatan perusahaan.

Adanya sistem akuntansi penggajian dimaksudkan untuk memperlancar proses pemberian gaji agar dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Ketika perusahaan tidak memiliki sistem penggajian yang baik, maka penyelewengan atau penyimpangan akan sangat mungkin terjadi. Hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan penggajian tersebut adalah pemisahan tugas antar fungsi yang terkait, sehingga dapat memudahkan pekerjaan para karyawan yang bertugas dalam perhitungan gaji.

Suatu pengendalian internal yang memadai terhadap gaji tentunya akan sangat dibutuhkan untuk mempermudah pengawasan terhadap sistem

tersebut. Pengendalian internal merupakan rencana organisasi dan metoda yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi, dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen (Krismiaji, 2015). Sistem Informasi Akuntansi merupakan komponen penting yang dapat memenuhi kebutuhan yang tepat dan akurat. Sistem informasi akuntansi yang baik akan sangat diperlukan untuk menciptakan pengendalian internal yang memadai.

Pengendalian intern dapat dilaksanakan dengan baik apabila terdapat struktur organisasi yang jelas. Struktur organisasi yang jelas yaitu antara pemisahan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian, pencatatan yang sistematis untuk setiap transaksi keuangan, pengawasan yang rutin dari atasan kepada bawahan, kebijakan dan prosedur pengamanan, menangkap serta mengkomunikasikan informasi yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya, juga kegiatan evaluasi untuk menilai seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan (Saraswati dkk, 2014).

Penelitian ini dilakukan di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk unit Trenggalek. PT WIKAWA (Wijaya Karya) (Persero) Tbk unit Trenggalek merupakan perusahaan yang memiliki karyawan yang cukup banyak serta cara pembayaran gaji yang berbeda-beda baik itu jumlah yang dibayarkan maupun waktu pembayarannya (Bapak Pomo selaku bagian keuangan). Perusahaan ini banyak memperkerjakan tenaga kerja dengan berbagai tingkatan. Penentuan gaji karyawan pada PT WIKAWA (Wijaya Karya) (Persero) Tbk unit Trenggalek dinilai berdasarkan peringkat, artinya pembayaran-

pembayaran yang menyangkut kesejahteraan karyawan diukur berdasarkan kemampuan (bobot kerja dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing karyawan) (Bapak Pomo selaku bagian keuangan). Sistem Pengendalian Intern Penggajian yang diterapkan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk unit Trenggalek menggunakan sistem penggajian secara manual dan transfer. Sistem penggajian secara manual untuk karyawan bawahan contohnya harian lepas dan operator tetap. Sedangkan sistem penggajian secara transfer untuk karyawan yang jabatannya lebih tinggi contohnya manajer dan staf tetap. Penggolongan 2 sistem tersebut didasarkan pada jenjang jabatan yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan. Dari berbagai transaksi pada perusahaan, kegiatan penggajian mewakili transaksi yang penting dalam rangka pengendalian intern. Pengendalian atas gaji harus dilakukan dengan penuh ketelitian dan kecermatan agar transaksi tersebut tidak mengakibatkan kerugian yang harus diderita oleh perusahaan.

Pengendalian internal bertujuan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam kegiatan operasi perusahaan, hal ini termasuk pelaksanaan kegiatan, pencapaian hasil, dan usaha perlindungan terhadap kerugian. Pengendalian internal dibutuhkan atas sumber daya yang dimiliki perusahaan, agar sumber daya ini tidak disalahgunakan oleh orang-orang atau pihak yang tidak berkepentingan dan tidak berwenang. Manajemen harus memiliki data dan informasi yang akurat agar pengambilan keputusan dapat dilakukan secara cepat dan tepat. Pengendalian internal atas penggajian sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat membagi gaji karyawan secara cepat

dan tepat. Oleh karenanya pengendalian internal harus dapat bekerja secara efektif agar perusahaan tidak mengalami banyak komplain dari karyawan ataupun mengalami kerugian atas pembayaran gaji pada karyawan.

Keterkaitan antara sistem informasi akuntansi pembayaran gaji dengan pengendalian intern dapat dilihat dari bagaimana suatu fungsi dapat terkontrol oleh fungsi lain melalui laporan yang sampai kepada pihak manajemen. Adanya pengendalian intern akan memberikan keamanan bagi perusahaan yang meliputi kekayaan milik dan keakuratan data akuntansi yang dijadikan informasi keuangan bagi manajemen dalam mengelola perusahaan. Sehingga pembayaran gaji dapat berjalan secara efektif.

Indikator-indikator untuk mengukur efektifitas sistem pengendalian intern yaitu kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, kemampuan kerja. Efektifitas kadang dijadikan sebagai tolak ukur atas suatu keberhasilan perusahaan. Apabila kegiatan berjalan dengan efektif maka suatu perusahaan dapat dikatakan sudah berhasil.

Terdapat beberapa penelitian mengenai Pengendalian Intern atas Sistem Informasi Penggajian Karyawan seperti yang telah dilakukan oleh Damayanti, dkk (2015) melakukan penelitian tentang Evaluasi Efektifitas Pengendalian Intern atas Sistem Penggajian dan Pengupahan (Studi Kasus Pada PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan-Pasuruan). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, dkk (2015) menunjukkan bahwa Pengendalian intern dalam pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan sudah memenuhi unsur-unsur pengendalian intern dan sudah cukup efektif. Hal

tersebut terlihat dari semua unsur yang telah diteliti tidak terdapat penyelewengan, atau penyalahgunaan wewenang.

Mawarwati, dkk (2014) melakukan penelitian tentang Evaluasi Sistem Dan Prosedur Penggajian Dan Pengupahan Guna Mendukung Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Madukara Malang). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mawarwati, dkk (2014) Analisis sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan pada PT. Madukara dilakukan dengan mengevaluasi dokumen yang digunakan sudah baik dalam menginformasikan kehadiran tiap-tiap karyawan perusahaan, catatan akuntansi yang digunakan, fungsi yang terkait menggunakan catatan akuntansi berupa jurnal umum yang sudah menginformasikan jumlah gaji karyawan sesuai jumlah gaji pada daftar perhitungan gaji sudah cukup serta jaringan prosedur yang membentuk sistem akuntansi penggajian dan pengupahan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan atau masalah yang terjadi atau mungkin terjadi, Fungsi kepegawaian telah dijalankan dengan baik oleh bagian personalia dengan melakukan seleksi dan penempatan karyawan, Prosedur pencatatan waktu hadir karyawan berjalan kurang efektif karena absensi dilakukan secara manual, dan kurang mendapatkan pengawasan dari personalia.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Evaluasi Efektifitas Pengendalian Intern atas Sistem Informasi Penggajian Karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk unit Trenggalek”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Sistem Informasi Penggajian Karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk unit Trenggalek?
- b. Bagaimana Evaluasi Efektifitas Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk unit Trenggalek?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui Sistem Informasi Penggajian Karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk unit Trenggalek.
- b. Untuk mengetahui Evaluasi Efektifitas Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk unit Trenggalek

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah kepustakaan di bidang Sistem Informasi Akuntansi berdasarkan penerapannya

dalam pemerintah dan berguna sebagai tambahan pengetahuan serta dapat dikembangkan dikemudian hari.

b. Bagi PT Wijaya Karya (Persero) Tbk unit Trenggalek.

Hasil penelitian di harapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam dalam rangka membangun sistem akuntansi informasi penggajian agar lebih baik. Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT Wijaya Karya (Persero) Tbk unit Trenggalek dalam rangka melihat dan mengevaluasi efektivitas Sistem Akuntansi Informasi Akuntansi pembayaran gaji yang telah diterapkan.

c. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang Pengendalian Intern atas Sistem Informasi Penggajian Karyawan.

d. Bagi Peneliti Berikutnya

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya dan sumbangan karya yang dapat menambah pembendaharaan pustaka bidang Sistem Informasi Akuntansi Penggajian.