

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia banyak menghasilkan perusahaan yang mampu berkontribusi dalam bisnis dan memperluas lapangan pekerjaan. Perusahaan akan terus mengembangkan potensi yang lebih baik dan menghindari kegagalan dalam tujuan yang ingin dicapainya. Setiap perusahaan yang ada pasti memiliki tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan yang besar. Pada era modern sekarang ini, biaya operasional menjadi poin penting perusahaan untuk menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan lain. Dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan, manajemen perusahaan dituntut untuk lebih efisien dan ekonomis. Semakin berkembangnya teknologi perusahaan juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas agar dapat menghasilkan inovasi baru untuk perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan (Fibriyanti, 2017).

Peranan karyawan sangatlah penting bagi aktivitas perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu mengoptimalkan karyawan yang berkualitas sesuai bidangnya. Karyawan perusahaan ditekankan agar lebih mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan perusahaan berhak memperoleh imbalan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Imbalan yang didapat oleh karyawan berupa gaji dan upah (Prasetya dkk, 2017).

Gaji merupakan salah satu pengeluaran besar dalam perusahaan. Umumnya gaji diberikan oleh manajer perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Besarnya gaji bagi karyawan mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri. Apabila gaji yang karyawan terima tidak sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan, maka semangat dan motivasi mereka bisa menurun. Pengelolaan gaji merupakan hal yang sensitif sehingga memerlukan penetapan, pencatatan, dan ketelitian dalam pembayarannya. Banyak permasalahan yang muncul terkait pembayaran gaji pada setiap perusahaan, permasalahan yang kerap terjadi dalam penggajian karyawan yaitu penyalahgunaan oleh pihak tertentu sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Sistem akuntansi penggajian diperlukan agar perusahaan dapat melakukan pengelolaan gaji dan upah secara efisien dan antisipasi agar tidak terjadi penyalahgunaan di masa yang akan datang (Sari, 2019).

Sistem akuntansi penggajian pada karyawan dan pengendalian internal merupakan dua hal yang berkaitan. Sistem akuntansi penggajian yang baik akan meningkatkan pengendalian intern perusahaan. Dengan adanya elemen-elemen sistem penggajian yang meliputi fungsi yang terkait, dokumen yang digunakan, catatan akuntansi yang digunakan, serta prosedur penggajian yang diterapkan perusahaan akan mendukung pengendalian intern perusahaan itu sendiri. Dengan diterapkannya sistem penggajian yang baik akan memudahkan pula manajemen dalam

pengambilan keputusan, serta efisiensi dalam penggajian karyawan (Sari, 2019).

Penelitian ini mengambil objek di PT Inka Multi Solusi Service Madiun yang membahas terkait sistem penggajian dan pengendalian intern yang diterapkan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Christoper Bagas Wirawan, pada PT Inka Multi Solusi Service terdapat fenomena pada sistem penggajian karyawan. Pada saat proses absensi karyawan, tidak adanya pengawasan khusus dari fungsi yang terkait. Hal ini mengakibatkan sering terjadi kesalahpahaman antara karyawan pada saat pencatatan waktu hadir. Tidak adanya pengawasan pada fungsi yang terkait tersebut mengakibatkan karyawan sering terlambat untuk melakukan absensi kehadiran. Berdasarkan pengamatan awal, lebih dari 100 karyawan terlambat melakukan absensi (Wirawan, 2021). Karyawan yang sering terlambat untuk melakukan absensi akan mendapatkan surat peringatan dan akan terpotong gajinya. Apabila terus menerus terjadi kesalahpahaman dikhawatirkan akan menurunkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) pada perusahaan tersebut. Alasan peneliti mengambil objek penelitian pada PT Inka Multi Solusi Service yaitu PT Inka Multi Solusi Service sudah didukung oleh manajemen dan SDM yang kompeten dan profesional, dalam hal ini sistem penggajian pada PT Inka Multi Solusi Service pantas diteliti karena merupakan salah satu aspek penting yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terlepas dari bahasan pokok dari

sistem penggajian yang meliputi 1. fungsi yang terkait meliputi fungsi kepegawaian yang bertugas untuk perekrutan karyawan, fungsi pencatat waktu yang bertugas mencatat waktu hadir karyawan, fungsi pembuat daftar gaji dan upah yang bertugas untuk pembuatan daftar gaji, fungsi akuntansi yang bertugas mencatat laporan terkait pengeluaran penggajian, dan fungsi keuangan yang bertugas melakukan pembayaran gaji, 2. dokumen yang digunakan meliputi dokumen perubahan pendukung daftar gaji dan upah, kartu jam hadir, daftar gaji dan upah, rekap daftar gaji dan upah, surat pernyataan gaji dan upah, amplop gaji dan upah, bukti kas keluar, 3. catatan akuntansi yang digunakan meliputi jurnal umum, kartu biaya, kartu penghasilan karyawan, 4. jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian meliputi prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur distribusi biaya gaji, dan prosedur pembayaran gaji, serta pengendalian intern yang meliputi struktur organisasi, sistem otorisasi, dan praktik yang sehat diterapkan PT Inka Multi Solusi Service Madiun.

Penelitian sebelumnya oleh Prasetya (2017) diperoleh kesimpulan yaitu fungsi-fungsi yang terkait pada perusahaan sudah diterapkan dengan baik dan sesuai dengan teori Mulyadi, dokumen yang digunakan pada PT. Populer Sarana Medika sudah cukup baik dan sudah sesuai dengan teori yang ada. Jaringan prosedur yang membentuk sistem informasi akuntansi penggajian sudah cukup baik dan sesuai dengan teori yang dicantumkan. PT. Populer Sarana Medika telah dilengkapi dengan Sistem Pengendalian

Internal yang memadai karena memenuhi unsur-unsur Pengendalian Internal. Langi (2019) diperoleh kesimpulan yaitu dokumen dan catatan akuntansi yang digunakan perusahaan sudah sesuai dengan teori Mulyadi (2016) penerapan pengendalian intern PT. Gemilang Emas Indonesia sudah cukup baik namun masih adanya kekurangan dalam pemisahan dan pembagian tugas dalam struktur organisasi dan praktik yang sehat.

Berdasarkan uraian di atas melihat betapa pentingnya pengembangan sistem akuntansi penggajian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan PT Inka Multi Solusi Service Madiun**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem akuntansi penggajian pada PT Inka Multi Solusi Service Madiun ?
2. Bagaimana pengendalian intern penggajian yang diterapkan oleh PT Inka Multi Solusi Service Madiun ?

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak terjadi pembahasan yang menyimpang, peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di PT Inka Multi Solusi Service Madiun

2. Pembahasan yang dilakukan mengenai sistem penggajian dan pengendalian intern yang diterapkan PT Inka Multi Solusi Service Madiun meliputi, fungsi yang terkait, catatan akuntansi yang digunakan, dokumen yang digunakan, prosedur penggajian dan penerapan pengendalian intern.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sistem akuntansi penggajian pada PT. Inka Multi Solusi Service Madiun.
2. Untuk mengetahui pengendalian intern penggajian yang diterapkan oleh PT. Inka Multi Solusi Service Madiun.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Sebagai sarana tambahan referensi penelitian Tugas Akhir di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo mengenai permasalahan terkait dengan sistem penggajian.

2. Bagi PT Inka Multi Solusi Service Madiun

Hasil dari penelitian Tugas Akhir ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan terkait sistem penggajian karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian Tugas Akhir ini diharapkan untuk menambah wawasan dalam pengembangan ilmu penelitian khususnya di bidang sistem penggajian.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam pembahasan sistem penggajian.

