

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan daya saingnya. Terkait dengan meningkatkan daya saingnya, salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan berlomba-lomba meningkatkan sistem yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sistem yang digunakan tentu akan memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk menyimpan informasi dengan lebih teratur dan membantu dalam mencari informasi yang dibutuhkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen sistem informasi akuntansi. Dalam sistem informasi akuntansi, sumber daya manusia merupakan pelaku yang menjalankan sistem. Dengan tidak adanya sumber daya manusia, sistem informasi akuntansi tidak akan bisa beroperasi dan menjalankan fungsi-fungsi yang ada. Banyak hal yang harus diperhatikan untuk dapat mempertahankan tenaga kerja, salah satu hal yang harus diperhatikan adalah masalah kesejahteraan, karena tanpa mereka perusahaan tidak mungkin dapat beroperasi. Penghambat kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan adalah masalah penggajian dan pengupahan. Hal ini menyebabkan perusahaan memperhatikan sistem penggajian dan pengupahan untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

Dalam menjalankan kegiatan usaha, perusahaan pasti memiliki karyawan. Semakin perusahaan tersebut berkembang maka akan dibutuhkan semakin banyak karyawan. Karyawan bekerja dengan memperoleh imbalan dari perusahaan berupa gaji atau upah. Pemberian gaji terhadap karyawan seharusnya mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan. Pemberian gaji yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut merupakan pengganti sumbangan tenaga maupun keahlian yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran kinerja mereka dikalangan karyawan itu sendiri, keluarga, serta masyarakat. Apabila karyawan memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat, dan motivasi mereka bisa menurun.

Dalam memberikan gaji atau upah, setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda. Gaji atau upah yang dibagikan tersebut jumlahnya juga berbeda-beda sesuai dengan jabatan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan lama bekerja. Kesulitan yang biasanya dialami oleh perusahaan yaitu waktu yang dibutuhkan cukup lama untuk melakukan perhitungan gaji apalagi dengan jumlah karyawan yang banyak. Dengan demikian dibutuhkannya POS dalam melakukan perhitungan maupun pendistribusian gaji atau upah bagi karyawan. Jika tidak terdapat POS didalamnya tentu akan membuat kinerja perusahaan tidak stabil dan tidak tertata dengan baik sehingga memungkinkan terjadinya kecurangan. Dengan demikian, meskipun

perusahaan sudah lama berdiri, merancang POS dan melakukan pengendalian internal merupakan hal yang penting.

Objek penelitian ini adalah PT. Jayabaya Raya yang memproduksi sabun cuci baju baik batangan maupun *cream* dengan jalur distribusi dalam Pulau Jawa dan luar Pulau Jawa sehingga membutuhkan karyawan untuk menjadi penggerak dalam kegiatan usaha tersebut. Karyawan tersebut dibedakan menjadi 2 golongan yaitu karyawan tetap dan karyawan harian lepas. Baik karyawan tetap maupun karyawan harian lepas memiliki 8 jam kerja yaitu pukul 08.00 sampai dengan 17.00 dengan 1 jam istirahat dari hari Senin hingga hari Jumat namun dengan proses penggajian yang berbeda. Karyawan tetap yang berjumlah 16 orang akan menerima gaji pada akhir bulan sedangkan 64 orang karyawan harian lepas akan menerima upah setiap dua minggu sekali. Untuk menghindari kesalahan pencatatan dan pengeluaran kas, diperlukan adanya sistem akuntansi yang tepat untuk mencatat setiap transaksi yang terjadi dan pengarsipan yang teratur. Hal ini terjadi agar tidak merugikan perusahaan.

Terdapat beberapa hal yang menjadi catatan penting dalam siklus penggajian perusahaan. Masalah pertama, terjadinya risiko kehilangan uang perusahaan dalam proses penggajian karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya pembagian fungsi atau pemisahan tugas antara bagian yang menghitung jumlah gaji, membagikan gaji, dan yang melakukan rekapitulasi gaji. Selain itu, masalah ini juga disebabkan tidak adanya dokumen pengangkatan dan pemberhentian

karyawan. Masalah ini tentu harus diperhatikan untuk mengetahui keandalan dari sistem penggajian perusahaan yang diterapkan tersebut sudah sesuai dengan prinsip pengendalian internal atau tidak. Hal ini dapat mengakibatkan munculnya risiko terjadinya pencatatan transaksi fiktif, sehingga informasi akuntansi yang dihasilkan tidak dapat dipercaya kebenarannya, dan sebagai akibatnya perusahaan akan dirugikan. Dalam pembagian gaji masih belum melalui fungsi bank yang mengakibatkan kurang efisiennya dalam hal pembayaran gaji oleh perusahaan. Untuk pembayaran karyawan harian lepas dilakukan oleh kasir perusahaan. Sedangkan untuk pembayaran karyawan tetap dilakukan langsung oleh direktur perusahaan.

Masalah kedua berkaitan dengan adanya risiko salah perhitungan gaji karyawan. Dalam perhitungan gaji karyawan tidak terdapat otorisasi yang tepat dan tidak ada petugas yang memeriksa catatan khusus mengenai kehadiran karyawan. Presensi karyawan menggunakan kartu *check clock* yang tidak diperhatikan dengan sungguh-sungguh bisa menjadi salah satu penyebab terjadinya kesalahan perhitungan gaji karyawan. Kemungkinan terjadinya karyawan yang lupa absen pada saat hadir atau selesai bekerja tentu menyulitkan dalam perhitungan jumlah gaji karyawan. Hal ini bisa menyebabkan kesalahan dalam perhitungan biaya produksi secara keseluruhan sehingga terjadi kesalahan dalam penentuan harga jual yang mengakibatkan kerugian perusahaan.

Masalah ketiga yaitu risiko keterlambatan pembagian gaji untuk karyawan. Hal ini terjadi karena tidak ada jadwal yang jelas mengenai pembagian gaji dan upah untuk karyawan. Mengingat karyawan merupakan penggerak operasional dan pelaku yang menjalankan sistem, penggajian dan pengupahan merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan karena penggajian dan pengupahan ini merupakan pengembalian finansial kepada karyawan sebagai kontribusinya setelah bekerja di perusahaan. Jika dalam pembagian gaji tidak teratur dan tidak memiliki jadwal yang jelas tentu akan memengaruhi kinerja karyawan begitu juga dengan hasil produksinya.

Masalah keempat yaitu risiko kehilangan data penggajian dan pengupahan perusahaan. Hal ini disebabkan tidak terdapat tembusan untuk dokumen yang digunakan dalam penggajian. Apabila perusahaan atau karyawan ingin melakukan pengecekan ulang tentu akan mengalami hambatan karena tidak adanya tembusan dari dokumen yang dibutuhkannya.

Mengingat uraian masalah di atas, perusahaan perlu meningkatkan pengendalian internal. Pengendalian internal ini akan menjadi pelindung bagi sistem dari tindakan-tindakan yang merugikan. Pengecekan merupakan salah satu cara pengendalian internal perusahaan. Pengendalian internal juga diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya, serta membantu perusahaan untuk menjalankan usahanya dengan teratur dan taat hukum. Dalam

pengendalian internal sangat dibutuhkan adanya pembagian tugas yang setiap transaksinya membutuhkan persetujuan dari orang yang berwenang dengan transaksi tersebut.

Tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan, membutuhkan pedoman yang harus dijalankan dengan tepat oleh setiap karyawan yang disebut Prosedur Operasi Standar atau yang biasa disebut POS. Dengan adanya POS, karyawan dapat lebih terarah dalam mengerjakan tugas sehingga dapat meminimalisasi kesalahan. Dalam hal ini, POS membantu dalam menentukan alur kerja dan proses yang pasti untuk memastikan pekerjaan berlangsung dengan lancar. Dengan kata lain, POS dapat menjadi pengawas bagi setiap anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar. Setelah karyawan bekerja sesuai dengan POS, perusahaan dapat melakukan evaluasi mengenai efektivitas dan efisiensi terhadap POS tersebut. Oleh karena itu, penulis ingin merancang POS sistem penggajian perusahaan dalam skripsi yang berjudul “Perancangan Sistem Penggajian dan Pengupahan pada PT Jayabaya Raya”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalahnya yaitu “Bagaimana perancangan prosedur operasi standar atas siklus penggajian PT. Jayabaya Raya yang dapat meningkatkan pengendalian internal perusahaan?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah merancang prosedur operasi standar siklus penggajian untuk meningkatkan pengendalian internal perusahaan PT. Jayabaya Raya.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademik

Bagi peneliti sendiri, menjadi semakin memahami teori. Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai bahan bacaan maupun sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti yang melakukan penelitian serupa. Manfaat lainnya adalah materi-materi yang telah diterima pada saat kuliah dapat digunakan sebagai bahan pendukung dalam melakukan penelitian di era bisnis saat ini.

b. Manfaat Praktik

Diharapkan dengan adanya perancangan prosedur operasi standar sistem penggajian, PT. Jayabaya Raya mendapatkan solusi dalam mengurangi kendala-kendala atau masalah-masalah yang dialami, sehingga tercipta sistem informasi penggajian yang lebih baik serta dapat mengembangkan sistem perusahaan untuk menjadi lebih maksimal dalam pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Bagi perusahaan sejenis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dalam perancangan prosedur operasi standar siklus penggajian.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian ini berdasarkan sistematika penulisan pedoman tugas akhir skripsi, yaitu:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi pengantar dalam pembuatan penelitian sebelum memasuki bab berikutnya. Bab ini berisi latar belakang masalah perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teoritis, dan kerangka berpikir yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan mengemukakan pembahasan dan solusinya.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Di bagian akhir bab ini merupakan bagian uraian penutup di tugas akhir skripsi, yang terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang dapat digunakan untuk membangun perusahaan.