

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era digital saat ini setiap perusahaan yang ada berkembang sangat cepat dan bersaing dengan ketat. Setiap perusahaan yang ada pasti mempunyai tujuan yang kurang lebih sama yaitu memperoleh keuntungan (laba), memiliki pertumbuhan yang baik, dan terjaganya kelangsungan hidup perusahaan. Tercapainya tujuan tersebut dibutuhkan adanya sumber daya di dalam suatu perusahaan, salah satunya yaitu sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan operasional. Sebuah perusahaan yang menjalankan kegiatan operasional tentu memiliki aturan yang digunakan sebagai alat kontrol atau pengawasan terhadap kegiatan operasional perusahaan, alat kontrol yang dimaksud dalam hal ini yaitu sistem pengendalian internal perusahaan. Pengendalian internal menurut Committee of Sponsoring Organizations (COSO, 2013:11) adalah suatu proses yang dijalankan oleh top manajemen sampai staff operasional yang dirancang untuk memberikan jaminan yang *reasonable* akan tercapainya tujuan organisasi dalam tiga kategori, yaitu keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

Pengendalian internal dikatakan efektif bila tujuan dari pengendalian tersebut tercapai. Tujuan dari pengendalian internal adalah mengamankan harta perusahaan, menguji kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi operasi perusahaan dan mendorong ditaatinya kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mulyadi, 2013:163). Salah satu aspek sistem pengendalian internal yang ada dalam perusahaan yaitu mengenai pengendalian pada proses

penggajian karyawan. Penggajian karyawan merupakan salah satu aspek yang penting dan sensitif dalam perusahaan, aspek ini menyangkut kesejahteraan, prestasi dan semangat kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan dan umumnya gaji dibayarkan secara tetap setiap bulan (Mulyadi, 2016:309). Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen. Perusahaan yang tergolong modern saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja karyawan. Gaji yang diterima karyawan setiap bulannya harus benar sesuai dengan jam kerja dan hari kerja yang telah dipenuhi oleh karyawan agar tidak terjadi komplain yang mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karyawan tersebut.

Proses penggajian pada karyawan disuatu perusahaan umumnya meliputi beberapa tahapan diantaranya perhitungan gaji, pencatatan gaji, dan pembayaran gaji, dimana setiap prosesnya sangat rawan terjadi kesalahan yang disebabkan oleh kurangnya ketelitian bagian yang mengerjakan penggajian dan bahkan bisa terjadi kecurangan bila proses penggajian tersebut tidak dikelola dengan baik. Proses penggajian yang baik akan tercapai apabila pada proses penggajian telah menggunakan sistem pengendalian internal yang efektif, sehingga prosedur penggajian dapat sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Rosdiana Pane, 2015).

Dampak yang terjadi jika suatu perusahaan menerapkan sistem penggajian yang tidak efektif yaitu memakan waktu karena proses memasukkan data dan menghitung dilakukan secara manual, menghambat kesejahteraan karyawan karena keterlambatan gaji yang diterima oleh karyawan, menurunnya reputasi perusahaan jika keterlambatan dan tidak akurat nya penggajian di ketahui oleh masyarakat umum. Maka dari itu pentingnya sistem penggajian yang efektif perlu diterapkan di dalam suatu perusahaan agar dapat menghemat waktu, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mempermudah aktivitas laporan. Sesuai dengan prinsip dalam pengendalian intern suatu fungsi tidak boleh diberi tanggung jawab penuh untuk melaksanakan semua tahap suatu transaksi (Mulyadi, 2013:165). Diperlukan adanya pemisahan tugas yang jelas untuk masing – masing divisi yaitu antara tanggung jawab pelaksanaan, pembukuan, dan pembuatan laporan. Dalam melaksanakan hal tersebut diperlukan adanya manajemen perusahaan yang baik dengan personil yang berkualitas agar dapat menunjang efisiensi kinerja perusahaan.

PT. AIOLA INDONESIA adalah perusahaan yang bergerak di bidang F&B (*Food and Beverages*) yang didirikan pada tahun 2010 hingga saat ini memiliki 6 cabang yang tersebar di Sidoarjo dan Surabaya. Sama seperti perusahaan pada umumnya PT.AIOLA INDONESIA juga melakukan proses penggajian setiap bulannya. Proses penggajian pada perusahaan ini dilakukan oleh Manajemen di masing – masing unit yang terdiri dari kurang lebih tiga sampai lima orang. Manajemen mencakup Manager Unit, Supervisor, Kepala Keuangan, Admin, dan Marketing, dengan jumlah karyawan sebanyak 25 orang.

Pihak Manajemen dan Kepala Keuangan berperan penting dalam proses penggajian pada perusahaan, pembagian fungsi pada individu dan divisi yang

tepat akan mempengaruhi tingkat efisiensi penggajian. Fungsi-fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian menurut Mulyadi (2016: 317) antara lain fungsi kepegawaian, fungsi pencatat waktu, fungsi pembuat daftar gaji, fungsi akuntansi, dan fungsi keuangan. Dalam pelaksanaan proses penggajian di PT. AIOLA INDONESIA Manager bertanggung jawab menjalankan fungsi kepegawaian, Supervisor bertanggung jawab menjalankan fungsi pencatat waktu, Admin menjalankan fungsi pembuat daftar gaji dan fungsi akuntansi, Kepala Keuangan menjalankan fungsi keuangan. Proses penggajian dilakukan pada tanggal 28 setiap bulannya pada saat jam kerja. Proses penggajian yang dilakukan setiap bulannya belum menggunakan sistem yang terkomputerisasi sehingga dalam perhitungan hari kerja dan perhitungan gaji dilakukan secara manual.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pembagian fungsi masih ada yang rangkap. Sumber daya manusia yang sedikit pada manajemen di setiap unit mengakibatkan proses penggajian menjadi tidak efektif di pembagian fungsinya. Perhitungan gaji yang belum terkomputerisasi rawan menimbulkan kekeliruan saat proses penggajian karyawan sehingga akan mempengaruhi kualitas kerja dan tingkat kedisiplinan karyawan. Hal tersebut yang menarik peneliti untuk melakukan penelitian terhadap analisis sistem pengendalian internal pada proses penggajian di PT. AIOLA INDONESIA.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana sistem pengendalian intern atas pembayaran gaji pada PT. AIOLA INDONESIA ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk mengetahui sistem pengendalian internal yang diterapkan dalam proses penggajian karyawan pada perusahaan PT. AIOLA INDONESIA.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam sistem pengendalian internal di bidang akuntansi.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi peneliti :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada peneliti mengenai sistem pengendalian internal dan penerapannya di dunia kerja.

b. Manfaat bagi perusahaan :

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan agar perusahaan dapat menjaga kualitas kerja karyawan dengan menerapkan sistem pengendalian internal yang baik dan benar.