

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara yang berada di asia tenggara dan merupakan negara yang sedang berkembang. Perkembangan di Indonesia berjalan dengan baik terutama dalam sektor pembangunan sarana dan infrastruktur, hal ini dibuktikan dengan kenaikan anggaran pendapatan dan belanja negara yang naik mulai dari tahun 2017 naik 16,% dari tahun 2016 dan pada tahun 2018 naik sebesar 8,3% dari tahun 2017 (Kemenkeu, 2018). Walaupun pembangunan yang ada di Indonesia masih memiliki kesenjangan atau tidak merata pada semua daerah.

Perbedaan pembangunan yang ada dapat dikarenakan Indonesia adalah negara kepulauan sehingga pemerataan pembangunan sedikit susah untuk dilakukan. Karena Indonesia merupakan negara kepulauan yang sedang berkembang yang sedang giat-giatnya melakukan pembangunan sarana dan infrastruktur maka dalam proses pembangunan tersebut diperlukan tenaga ahli yang mumpuni. Agar pembangunan berjalan dengan baik maka dalam proses pembangunan diperlukan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang konsultasi dan perencanaan konstruksi. Karena banyaknya persaingan antara perusahaan konsultasi yang ada di Indonesia maka penting untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain maka perusahaan harus memiliki internal yang kokoh sehingga tidak terjadi banyak masalah pada sektor internal perusahaan. Menurut Mulyadi ( 2016 ), system pengendalian internal bertujuan untuk menjaga asset

organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Perusahaan juga harus memanfaatkan sumber informasi yang akurat dan terpercaya sebagai alat pengendalian, semakin baik perusahaan memanfaatkan sumber daya dan informasi yang dimiliki sebaik mungkin maka perusahaan dapat mewujudkan tujuan utama dari perusahaan tersebut.

Dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan tersebut maka perusahaan memerlukan sistem informasi akuntansi yang baik dan sistem pengendalian internal yang baik pada perusahaan. Pengendalian internal dapat dilakukan dengan baik apabila terdapat struktur organisasi yang jelas 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.

Sistem pengendalian internal yang terkait dengan aspek yang ada pada perusahaan salah satu dari aspek tersebut adalah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Aspek ini menyangkut kesejahteraan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, yaitu karyawan. Untuk gaji dan upah karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pelaku usaha atau perusahaan karena aspek penggajian dan pengupahan ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan prestasi karyawan, karena bagi karyawan gaji adalah motivator yang terbaik untuk mereka melakukan pekerjaan dengan baik.

Semakin perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan maka semakin giat juga karyawan untuk bekerja, sehingga dengan situasi karyawan semangat bekerja dan berprestasi dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih baik. Gaji merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya dan bagi karyawannya ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka.

PT. Adhiguna Teknik Abadi yang merupakan perusahaan konsultasi konstruksi yang berada di wilayah Surabaya. Akan tetapi meskipun berada di wilayah Surabaya namun proyek yang sudah dikerjakan oleh PT. Adhiguna Teknik Abadi mampu menjangkau dalam skala nasional. Hal ini dibuktikan dengan pengalaman mengerjakan beberapa proyek pembangunan yang ada di beberapa wilayah Indonesia. PT. Adhiguna Teknik Abadi melakukan jasa konsultasi konstruksi dan perencanaan pada bidang pembangunan infrastruktur yang ada di Indonesia mulai dari pembangunan gedung, jalan, dermaga, bandara, dan lain sebagainya.

PT. Adhiguna teknik Abadi dapat dikatakan perusahaan dalam bidang konsultasi konstruksi di wilayah Surabaya yang sukses karena dengan perusahaan yang didirikan pada 28 maret 2007 perusahaan ini dapat bertahan dengan persaingan perusahaan konsultasi lain yang ada di Indonesia. PT Adhiguna Teknik Abadi juga memiliki prestasi yang baik dan banyak, serta menjangkau seluruh daerah yang ada di Indonesia dalam bidang pembangunan infrastuktur daerah. Dengan kesuksesan yang telah diraih oleh PT Adhiguna Teknik Abadi menjadi perusahaan konsultasi konstruksi yang ada di wilayah Surabaya dengan skala nasional maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian pada PT Adhiguna Teknik Abadi. Karena kesuksesan PT Adhiguna Teknik Abadi pasti tidak terlepas dari pengendalian internal yang baik dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan sehingga perusahaan dapat menjadi perusahaan yang besar dalam bidang konsultasi konstruksi yang berada di wilayah Surabaya. Sehingga menarik perhatian peneliti untuk meneliti tentang bagaimana penerapan sistem pengendalian internal atas penggajian yang ada pada PT Adhiguna Teknik Abadi dan berkeinginan untuk melakukan survei langsung kepada perusahaan tersebut. Akan tetapi setelah dilakukan survei lebih mendalam pada PT Adhiguna Teknik Abadi ditemukan bahwa perusahaan mengalami masalah pada penggajian karyawan, seringkali terjadi keterlambatan pembayaran gaji oleh perusahaan pada pekerja atau karyawan yang merupakan tenaga kerja tidak tetap atau *freelance*.

PT Adhiguna Teknik Abadi memiliki karyawan tidak tetap sebesar 70% dari seluruh karyawan yang ada pada perusahaan. Hal ini menggambarkan bahwa masalah keterlambatan gaji ini merupakan masalah yang serius untuk perusahaan karena penggajian merupakan hal yang penting dan sensitif bagi karyawan. Peneliti menduga bahwa masalah keterlambatan pembayaran gaji karyawan tidak tetap ini dikarenakan oleh kurang ketatnya pengawasan terhadap kinerja karyawan yang tidak tetap sehingga karyawan tidak tetap ini melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan SOP yang ada pada PT. Adhiguna Teknik Abadi. Maka dengan ini peneliti akan meneliti dengan judul “**ANALISIS PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL ATAS PENGGAJIAN PADA PT ADHIGUNA TEKNIKA ABADI**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan dan dapat dimengerti bahwa sistem pengendalian internal sangat penting diterapkan bagi perusahaan maka dirumuskan masalah-masalah yang akan dibahas sebagai berikut :

Bagaimana efektivitas sistem pengendalian internal penggajian yang diterapkan pada PT Adhiguna Teknik Abadi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

Untuk mengetahui efektivitas pengendalian internal atas penggajian yang dilakukan oleh PT. Adhiguna Teknik Abadi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Peneliti**

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat mengembangkan pengetahuan serta wawasan yang telah diperoleh saat menempuh pelajaran di bangku perkuliahan sebagai sarana untuk mengetahui secara luas tentang teori dan kenyataan yang ada di lapangan, serta menambah informasi atau pengetahuan dan pengalaman dalam dunia kerja.

### **b. Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk acuan riset untuk pengembangan penelitian yang lebih mendalam bagi mahasiswa yang tertarik untuk mendalaminya.

**c. Bagi Perusahaan / Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan pedoman untuk perusahaan mengenai perlunya sistem pengendalian internal yang baik pada aktivitas penggajian perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga keuntungan perusahaan.