

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan bidang teknologi di berbagai sektor industri yang semakin meningkat, menyebabkan semakin banyak pula perusahaan yang didirikan dan menjadikan iklim persaingan di antara perusahaan-perusahaan tersebut semakin tajam. Oleh karena manajemen dari badan usaha atau perusahaan yang bersangkutan harus dapat mengelola perusahaannya dengan semakin efektif agar dapat mengembangkan usahanya atau minimal dapat menjaga keseimbangan usahanya dalam iklim persaingan yang semakin ketat ini.

Efektivitas sebagai dasar dari keberhasilan dan efisiensi sebagai syarat minimal untuk melangsungkan hidup perusahaan dalam melaksanakan misinya dan akan dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern yang pada umumnya diluar jangkauan manajemen. Dalam kondisi ini pemilik perusahaan tidak mungkin untuk bisa melakukan pengawasan atas semua operasi perusahaan secara langsung atau dengan kata lain dalam kondisi seperti ini menuntut pemilik perusahaan perlu untuk melimpahkan sebagian wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya kepada bawahan secara sistematis.

Seiring dengan bertambah luasnya aktivitas perusahaan pihak manajemen dituntut untuk bisa bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam menjalankan aktivitas perusahaan tersebut. Dengan bertambahnya aktivitas perusahaan, otomatis akan menyebabkan rentang pengendalian perusahaan juga semakin luas, dan dengan rentang pengendalian yang semakin luas tersebut akan timbul celah-celah yang dapat digunakan untuk melakukan penyelewengan, sehingga dapat menyebabkan terjadinya kebocoran, inefisiensi, dan ketidaktaatan terhadap prosedur yang diterapkan perusahaan.

Pemberian gaji dan upah adalah salah satu penentu keberhasilan pengelola aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh tenaga kerja. Untuk itu pihak manajemen berusaha menjaga hubungan yang baik dengan semua pihak karyawan, diantaranya yaitu dengan memberikan balas jasa kepada karyawan dalam bentuk gaji maupun upah yang memuaskan bagi karyawan. Penggajian ataupun pengupahan adalah hal yang sangat penting dalam melaksanakan aktivitas operasional perusahaan, dimana hal ini menyangkut dua pihak yang mempunyai kepentingan dalam pengelolaan aktivitas perusahaan, yaitu pihak manajemen dan pihak individu.

Gaji dan upah merupakan unsur biaya yang cukup besar dikeluarkan perusahaan jika dibandingkan dengan unsur-unsur biaya lainnya. Pengeluaran gaji dan upah juga merupakan salah satu unsur yang mudah menjadi kecurangan atau penggelapan dengan menggunakan berbagai cara,

misalnya menambah waktu kerja, membuat kwitansi palsu, dan lain sebagainya.

Dalam mengendalikan biaya gaji dan upah diperlukan suatu pengendalian internal gaji dan upah. Pengendalian internal gaji dan upah yang digunakan harus memadai, yaitu adanya struktur organisasi dan pembagian tugas, prosedur otorisasi dokumen dan catatan yang memadai.

Dalam mengawasi pengelolaan dan pengendalian internal gaji dan upah, peranan sistem penggajian dalam perusahaan sangat penting. Sistem penggajian dan pengupahan merupakan rangkaian prosedur yang berkaikan dengan data karyawan mulai dari perhitungan sampai dengan pembayaran gaji ataupun upah dan rawan kecurangan atau kemungkinan kesalahan yang disengaja dalam menyusun klasifikasi gaji sehingga diperlukan pengendalian intern gaji dan upah.

Adanya sistem akuntansi yang memadai, menjadikan akuntan perusahaan dapat menyediakan informasi keuangan bagi setiap tingkat manajemen, para pemilik atau pemegang saham, kreditur dan para pemakai laporan keuangan (*stakeholder*) lain yang dijadikan dasar pengambilan keputusan ekonomi. Sistem tersebut dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan pengambilan dan mengendalikan operasi perusahaan. Lebih rinci lagi, kebijakan dan prosedur yang digunakan secara langsung dimaksudkan untuk mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan laporan keuangan yang tepat serta menjamin ditaatinya atau dipatuhinya hukum dan peraturan, hal ini disebut Pengendalian Intern, atau dengan kata

lain bahwa pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam operasi perusahaan untuk menyediakan informasi keuangan yang handal serta menjamin dipatuhinya hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian intern meliputi semua perencanaan dari suatu organisasi dan semua metode serta prosedur yang diterapkan manajemen dalam rangka untuk :

1. Menjaga asset perusahaan dari pencurian, pembobolan, perampokan, manipulasi, korupsi yang dilakukan (*fraud*) oleh pihak-pihak tertentu , serta penggunaan harta perusahaan yang tidak di otorisasi.
2. Meningkatkan akurasi dan kepercayaan dari catatan akuntansi dengan cara mengurangi resiko kesalahan (*error*) dalam proses akuntansi yang dilakukan.

Namun secara umum, suatu sistem pengendalian intern yang baik tidak memberikan peluang kepada setiap orang, dalam jabatannya untuk melakukan kesalahan dan tindakan-tindakan yang tidak diinginkan tanpa dapat diketahui lebih untuk waktu yang lama. Sebuah sistem yang baik harus dilengkapi dengan prosedur-prosedur yang mampu menentukan dan memberikan peringatan seawal mungkin mengenai adanya keganjilan-keganjilan yang disebabkan oleh kesalahan dan penyelewengan, baik sengaja atau tidak.

Keberadaan sebuah sistem pengendalian intern juga dimaksudkan untuk menghindarkan, atau mengurangi kemungkinan terjadinya kerugian

serta penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan, yang dapat berakibat kegagalan. Tugas manajemen untuk menghindarkan hal-hal tersebut sebisa mungkin dan seandainya harus terjadi, pihak manajemen harus mampu mengurangi dampaknya, melalui upaya-upaya penyelamatan agar tidak mempengaruhi kinerja organisasi.

Di setiap perusahaan kita selalu menghadapi berbagai aspek yang bermacam-macam, salah satunya adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan bekerja dengan imbalan dari perusahaan yaitu gaji dan upah. Definisi gaji ialah imbalan yang bersifat tetap yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan, sedangkan upah ialah imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap buruh atau pekerja borongan sesuai dengan jumlah jam kerja yang tercatat di kartu upah.

Gaji atau upah merupakan transaksi yang terjadi setiap minggu atau bulan yang selalu mempengaruhi kas perusahaan. Karena transaksi ini selalu mempengaruhi kas perusahaan, maka perlu adanya sistem akuntansi dengan pemisahan fungsi-fungsi yang terkait. Untuk menciptakan sistem akuntansi yang baik, manajemen harus menetapkan sistem pengendalian intern secara jelas dan tiap orang memiliki tanggung jawab untuk tugas yang diberikan padanya. Apabila sistem pengendalian intern tidak jelas dan terjadi suatu kesalahan, maka akan sulit untuk mencari siapa yang bertanggung jawab atas kesalahan tersebut.

PT Lini Intermoda Up2date yang bergerak di bidang industri mebel memiliki beberapa karyawan yang menjadi penggerak perusahaan. Karyawan tersebut dibedakan menjadi dua golongan yaitu karyawan staf dan pekerja produksi. Untuk karyawan staf , terdiri dari beberapa staf administratif , penjaga malam, dan lainnya dari beberapa orang *Quality Control* yang telah berkompeten dibidangnya. Sedangkan untuk pekerja produksi adalah para pegawai yang bekerja di bagian produksi.

Prosedur presensi kehadiran masih menggunakan absen manual yaitu tanda centang kehadiran saat jam datang dan tanda centang saat akan pulang kerja untuk pekerja produksi, sedangkan untuk karyawan staf tidak ada presensi kehadiran hanya di absen oleh bagian personalia. Pembayaran gaji masih belum melalui fungsi bank yang mengakibatkan kurang efisiennya dalam hal pembayaran gaji oleh perusahaan. Untuk pembayaran upah dilakukan oleh fungsi bendahara sedangkan untuk pembayaran gaji dilakukan oleh fungsi akuntansi.

Untuk melihat apakah sistem pengendalian intern yang diterapkan pada PT Lini Intermoda Up2date sudah baik atau belum maka cara yang paling baik dalam mengevaluasi kondisi pengendalian intern yang telah ada adalah dengan cara analisis sistem pengendalian intern yang telah diterapkan (dalam hal ini sistem pengendalian penggajian dan pengupahan). Analisis ini dilakukan karena sangat berguna untuk menilai pertanggungjawaban, menilai prestasi pengelola, dan menggambarkan baik buruknya sistem pengendalian intern yang telah diterapkan pada

perusahaan sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan PT Lini Intermoda Up2date sendiri pada khususnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik mengangkat judul “ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA PT LINI INTERMODA UP2DATE”.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi pedoman bagi penulis untuk melakukan penelitian secara cermat dan tepat sesuai dengan prinsip-prinsip suatu penelitian yang ilmiah. Dengan perumusan masalah diharapkan dapat mengetahui obyek-obyek yang diteliti serta bertujuan agar tulisan dan ruang lingkup penelitian uraiannya terbatas dan terarah pada hal-hal yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Untuk memudahkan pembahasan masalah dan pemahamannya, maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan sistem pengendalian intern dalam sistem penggajian dan pengupahan di PT Lini Intermoda Up2date?
2. Apakah sistem pengendalian intern terhadap sistem penggajian dan pengupahan di PT Lini Intermoda Up2date yang dijalankan perusahaan telah sesuai dengan teori ?

C. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah yang akan dibahas yaitu sistem pengendalian intern terhadap penggajian dan pengupahan pada PT Lini Intermoda Up2date pada periode penggajian dan pengupahan bulan April – Mei 2016.

D. Tujuan Penelitian

1. Memahami dan mengetahui tentang bagaimana sistem pengendalian intern yang diterapkan pada PT Lini Intermoda Up2date terhadap sistem penggajian dan pengupahan.
2. Untuk mengetahui apakah sistem pengendalian intern yang telah diterapkan oleh PT Lini Intermoda Up2date sudah sesuai dengan teori.

E. Manfaat Penelitian

Setelah mengikuti kegiatan penelitian penulis merasakan beberapa manfaat, antara lain manfaat itu adalah :

1. Bagi perusahaan

Dapat memberikan saran terhadap perusahaan yang mungkin berguna dimasa yang akan datang dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran berupa saran-saran positif dan alat untuk introspeksi atas kelemahan prosedur yang digunakan.

2. Bagi penulis

Laporan analisis ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dan teori tentang sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan pada dunia kerja, sehingga bagi penulis melatih berfikir secara sistematis dan menambah pengetahuan yang berhubungan dengan bidang pengendalian intern dalam sistem penggajian dan pengupahan.

3. Bagi pembaca

Dapat digunakan sebagai wawasan, pengetahuan, referensi, bahan masukan, serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

F. Sistematika Penulisan

Dalam laporan ini penulis menyajikan sistematika penulisan laporan penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berupa pendahuluan, berisi latar belakang masalah yang menjadi dasar penelitian atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya diuraikan rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berupa landasan teori yang berisi pengertian sistem, tujuan, unsur-unsur, prinsip-prinsip sistem pengendalian intern, serta berisi sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, dan sistem pengendalian intern pada sistem penggajian dan pengupahan yang menjadi landasan dan analisis penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang waktu dan lokasi penelitian, metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi yang memuat tentang jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisi data.

BAB IV GAMBARAN UMUM DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini menguraikan tentang sejarah dan perkembangan, struktur organisasi, personalia, sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan pada PT Lini Intermoda Up2date. Analisis data mencakup tentang analisis terhadap prosedur penggajian karyawan, analisi penerapan sistem pengendalian intern dalam penggajian dan pengupahan yang meliputi organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan dan praktik sehat dalam pembayaran gaji dan upah.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran maupun rekomendasi atas penelitian yang telah dilakukan.