

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejalan dengan meningkatnya perkembangan ekonomi dalam segala bidang bisnis dari segi apapun baik itu agraris, pertambangan, industri, bahkan sampai di bidang jasa. Maka sudah sewajarnya jika perusahaan dan instansi baik milik pemerintah maupun swasta mengalami peningkatan di setiap sektor. Peningkatan yang terjadi bukan hanya unsur alam namun adanya faktor – faktor yang mempengaruhi keadaan tersebut. Dengan adanya peningkatan tersebut perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang disebut karyawan, yang ditugaskan perusahaan untuk melaksanakan kegiatan operasional pada perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan tenaga kerja salah satu aset tersendiri bagi perusahaan untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan tanggung jawab manajemen perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia tersebut manajemen perusahaan didukung oleh adanya suatu sistem, prosedur kebijakan dan struktur organisasi yang dibentuk guna memperjelas ruang lingkup yang ada pada perusahaan itu sendiri. Dengan demikian semua orang bisa tahu siapa yang harus melakukan tugas dan siapa yang harus bertanggung jawab atas sebuah hasil yang dicapai. Diantara sistem yang mendukung hal tersebut adalah sistem penggajian.

Gaji sendiri dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *salary* merupakan sebuah bentuk pembayaran secara periodik dari sebuah perusahaan kepada seorang karyawan yang mungkin didasarkan pada kontrak kerja. Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan (Sugiyarso, 2005:95). Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan yang dibayarkan secara bulanan (Ruky, 2001:8). Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager , dan dibayarkan tetap per bulan (Mulyadi, 2001:377).

Sistem dan prosedur penggajian sering kali dijumpai melibatkan bagian personalia yang mempunyai wewenang mencari sumber daya manusia (Tenaga Kerja) bagi perusahaan sehingga sebaliknya, pihak personalia mendapatkan suatu kepuasan di tempat ia bekerja. Penilaian atas kegiatan yang sedang di lakukan di dalam suatu perusahaan diukur dari produktivitas kerja yang dalam lingkup secara globalnya dikerjakan sumber daya manusia (Tenaga kerja). Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan individualism atau organisasi orang yang bertujuan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dengan tujuan utama sebagai alat tolak ukur peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Suatu sistem dan prosedur penggajian yang memadai sangat bergantung pada penerapan sistem pengawasan dan pengendalian intern yang melekat pada sistem akuntansinya, dimana penilaian terhadap sistem pengawasan dan sistem pengendalian intern tersebut dapat dilihat dari struktur organisasi, sistem otorisasi

dan prosedur pencatatan, praktek yang sehat serta karyawan yang sesuai dengan jabatan dan mendukung syarat dalam pemerolehan jabatan itu sendiri. Semua itu bertujuan untuk melindungi aset perusahaan, memeriksa ketelitian dan seberapa jauh data akuntansi yang dapat dipercaya, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijaksanaan perusahaan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Efisiensi dalam peningkatan suatu perusahaan sendiri yaitu sistem pengendalian intern yang pada dasarnya meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen menurut Mulyadi (2001:163). Tujuan sistem pengendalian intern 1) Menjaga kekayaan organisasi; 2) Mengecek ketelitian dan kebenaran; data akuntansi; 3) Mendorong efisiensi dalam organisasi menurut Baridwan (2002:13). Sistem pengendalian intern atas penggajian harus merupakan sistem yang lengkap dan kompleks yang diimbangi dengan pengawasan yang cukup dan tepat, sehingga kemungkinan terjadinya penyelewengan atas pencatatan yang terkait dengan pembayaran gaji dapat diperkecil dan dihilangkan.

Menurut Puspaningrum (2013) membuktikan Hasil analisis atas sistem akuntansi penggajian pada PT Kebon Agung Surabaya menunjukkan ada kelemahan atau kekurangan pada penerapan sistem akuntansi penggajian yang selama ini dijalankan, dimana kelemahan atau kekurangan pada struktur organisasi belum memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, yang

mana dalam sistem penggajian yaitu pencatatan keuangan perusahaan dan pencatatan penggajian kurang maksimal serta beberapa karyawan terlambat hadir tepat waktu di kantor. Kemudian menurut Zulnalis (2016) membuktikan bahwa prosedur penggajian karyawan yang dipakai oleh PT Arus Global Security Service Jakarta pada dasarnya belum terkomputerisasi dengan baik, sehingga pengolahan data semakin rumit.

Dari beberapa uraian yang telah disajikan diatas dapat diperoleh gambaran kesimpulan atas terjadinya bagaimana sebuah perusahaan menjalankan sistem pengendalian intern dalam menjaga efektifitas kinerja karyawannya. Khususnya dalam masalah penggajian yang sering terjadi dan masih menjadi masalah yang cukup harus diperhatikan sehingga untuk mengatasi penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di perusahaan, Penulis mencoba mengamati masalah tersebut dengan menuliskan judul **“Sistem Pengendalian Intern Atas Penggajian Karyawan Pada PT. Niteksindo Multitech Perkasa”**.

1.2 Tujuan Studi Lapang

Berdasarkan dari permasalahan yang diteliti , maka tujuan dari penelitian sistem pengendalian intern atas penggajian karyawan pada PT Niteksindo Multitech Perkasa 1) Untuk mengetahui sistem penggajian yang diterapkan oleh PT. Niteksindo Multitech Perkasa di Surabaya; 2) Untuk mengetahui unsur-unsur apa saja yang terkait dalam sistem penggajian pada PT. Niteksindo Multitech Perkasa Surabaya.

1.3 Manfaat Studi Lapang

Berdasarkan dari penelitian atas berlangsungnya studi lapang maka penulis menuliskan beberapa manfaat dibawah ini.

- a. Dari studi lapang ini adalah dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai bagaimana tata cara pengolahan sistem penggajian terhadap karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan.
- b. Sebagai referensi atas pembaca yang akan melakukan penelitian penggajian dengan perubahan – perubahan metode yang lebih baik lagi.
- c. dengan harapan hasil studi lapang ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh para pembaca dalam menerapkan cara yang tepat, cepat, efektif dan efisien dalam membuat sistem, terutama sistem penggajian karyawan.

1.4 Ruang Lingkup Studi Lapang

Agar pembahasannya tidak terlalu menyimpang dari tujuan studi lapang, maka penulis memberikan batasan hanya pada mengamati sistem pengendalian atas penggajian yang terjadi di PT. Niteksindo Multitech Perkasa Surabaya.

1.5 Metode Pengumpulan Studi Lapang

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kualitatif dengan cara antara lain : observasi, wawancara dan studi pustaka. Menurut Sugiyono (2013), berikut penjelasan metode tersebut antara lain :

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses proses pengamatan dan ingatan. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat serta mengamati obyek penelitian dan melibatkan Penulis secara langsung pada PT. Niteksindo Multitech Perkasa Surabaya untuk memperoleh data yang akurat dan mengetahui sistem yang diterapkan oleh perusahaan.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:231) mengemukakan bahwa wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Metode pengumpulan data ini yang dilakukan dengan para karyawan PT Niteksindo Multitech Perkasa yang berhubungan dengan obyek/masalah yang diteliti dengan tujuan untuk melengkapi data yang diperlukan.

c. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2013:240) mengemukakan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Sehingga metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara membaca buku dan menganalisa serta mengolah, yang bertujuan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti sehingga dapat disajikan sebagai data yang diperlukan oleh Penulis.

Berdasarkan metode pengumpulan data di atas penulis menyimpulkan dalam penelitian **“Sistem Pengendalian Intern Atas Penggajian Karyawan Pada PT Niteksindo Multitech Perkasa”**, maka data yang dibutuhkan antara lain:

- 1) Sejarah PT. Niteksindo Multitech Perkasa beserta struktur organisasi.
- 2) Data – data sebagai penunjang informasi kekongritan dengan sistem penggajian perusahaan.

Dalam sebuah penelitian tidak lepas dari adanya proses analisis data guna memberikan kesimpulan dan saran secara teoritis maupun praktis. Menurut Fossey (dalam Yusuf 2014:400) analisis data suatu proses mereview dan memeriksa data, menyintesis dan menginterpretasikan data yang terkumpul sehingga dapat menggambarkan dan menerangkan fenomena atau situasi sosial yang diteliti. Proses bergulir dan peninjauan kembali selama proses penelitian sesuai dengan fenomena dan strategi penelitian yang dipilih peneliti memberi warna analisis data yang dilakukan, namun tidak akan terlepas dari kerangka pengumpulan data, reduksi data, penyajian (display) data, dan kesimpulan/verifikasi. Studi lapangan ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang menghasilkan suatu data

deskriptif secara tertulis dengan informasi dari orang (narasumber) yang terlibat dalam obyek sistem penggajian yang ada dan diterapkan oleh perusahaan yang sedang diteliti (PT Niteksindo Multitech Perkasa).