

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki kesempatan yang baik guna bertahan dan maju apabila perusahaan memiliki pegawai yang tepat, dengan demikian perusahaan harus mencari, menyeleksi, serta melatih calon atau pegawai. Sementara itu, pegawai membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mendapatkan uang dengan bekerja di perusahaan tersebut. Pegawai harus bekerja guna mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian pegawai memiliki hak untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan kinerjanya. Gaji yang pegawai terima seharusnya berupa gaji yang wajar. Pegawai akan merasa puas jika besarnya gaji yang pegawai terima sesuai dengan keahlian serta jabatannya.

Perusahaan berkewajiban membalas jasa dari kerja yang telah dilakukan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam bentuk gaji. Sistem penggajian dalam perusahaan sangat dibutuhkan, karena dengan adanya sistem penggajian dapat mengorganisir proses penerimaan atau pembagian gaji pada setiap orang yang bekerja di dalam perusahaan, sehingga dapat memberikan efisiensi dan efektivitas dalam proses penggajian tersebut (Purba, 2018).

Hasibuan (2015) mendefinisikan gaji sebagai semua yang dibayar oleh perusahaan kepada para pegawainya dan tarif gaji bisa dinyatakan perbulan. Gaji bisa disebut sebagai hak yang memberikan kuasa kepada seseorang atau beberapa orang tertentu guna menuntut orang lain memberikan, melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dengan demikian, gaji muncul sebagai hak tagih atas prestasi kerja. Untuk menentukan gaji pegawai, pihak yang berkepentingan harus berpedoman pada jam kerja pegawai serta prestasi kerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pemberian gaji pada pegawai harus tepat

dalam pencatatannya, penempatannya, penanganannya, serta pembayarannya. Umumnya *Human Resource Department* (personalia) merancang dan mengadministrasikan gaji karyawan, sehingga perusahaan seharusnya mempunyai suatu sistem penggajian yang baik. Pengembangan sistem penggajian merupakan salah satu cara yang ditempuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pelaksanaan prosedur sistem penggajian perlu diperhatikan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan, misalnya manipulasi atau terjadinya kesalahan pencatatan yang pihak-pihak tertentu lakukan yang menyebabkan ketidakpuasan pada pegawai. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas pegawai. Fakta yang kita temui atau yang sering kita lihat adalah demonstrasi para pegawai yang menuntut kenaikan gaji serta perbaikan kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, sering kali terjadi kerancuan pada sistem penggajian dalam perusahaan akibat pengendalian intern yang kurang baik, seperti hasil penelitian A'isah, Rasyidi, dan Pudjowati (2017) yang memaparkan bahwa PT. Jatayu Astana Yasa Ananta Surabaya sistem penggajiannya hanya dipengang oleh satu orang karyawan saja. Selain itu terdapat selisih antara presentase kehadiran dan beban gaji. Sementara itu, penelitian Jaluanto & Dewi, (2017) mengungkapkan bahwa PT Adi Citra Sakti Semarang proses pencatatan dan penggajian belum efektif serta terdapat ketidaksesuaian antara prestasi kerja para pegawai dan gaji yang diperoleh.

Kesalahan-kesalahan dalam penggajian dapat mengakibatkan kurang efektifnya kinerja yang ada dalam sistem penggajian dan pengupahan, maka dari itu sangat diperlukan pengendalian intern dalam penerapan sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan dalam perusahaan yang berguna untuk mengatur dan mengendalikan seluruh transaksi beserta kegiatan yang berhubungan

dengan gaji dan upah. sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pengendalian intern.

Konsep umum Pengendalian internal yakni rencana organisasi serta metode guna menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi, serta guna mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Krismiaji, 2015). Sistem pengendalian intern yang ditentukan di dalam suatu perusahaan disebut berhasil serta memuaskan jika di dalam perusahaan tersebut tidak ada lagi yang melakukan penyelewengan dan kesalahan secara bebas, baik itu menyangkut kesalahan sistem, prosedur penyelesaian pekerjaan dan kesalahankesalahan lainnya. Sistem pengendalian intern dalam sistem penggajian adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk melindungi perusahaan dari segala tindak kecurangan yang berhubungan dengan sistem penggajian. Salah satu tujuan dijalankan pengendalian intern untuk memastikan bahwa uang kas perusahaan yang dikeluarkan untuk membayar karyawan sah sesuai dengan tariff upah atau gaji yang berlaku dan jumlah jam kerja actual karyawan. Hal ini dilakukan untuk menghindari karyawan fiktif (Hery, 2014:13).

PT. Indowire Prima Industrindo Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kabel otomotif yang terletak di Margomulyo Indah Blok C1 Tandes Surabaya. Perkembangan PT. Indowire Prima Industrindo Surabaya yang cukup pesat dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 351 orang sangat memerlukan suatu pengawasan yang baik terutama dalam hal keuangan serta penggajian. Selama ini sistem penggajian di PT. Indowire Prima Industrindo Surabaya yaitu melalui transfer setiap akhir bulan. Gaji tersebut meliputi tunjangan jabatan, masa kerja, premi hadir, serta uang transportasi. Dalam sistem penggajian pada PT. Indowire Prisma Industrindo Surabaya ini, pernah didapati ketidak seimbangan antara gaji yang ditransfer dengan laporan

keuangan. Maka dari itu, peneliti ingin menganalisis bagaimana prosedur penggajian dan pengendalian intern pada sistem penggajian di PT. Indowire Prima Industrindo Surabaya. Dengan demikian peneliti akan mengangkat judul skripsi “Analisis Pengendalian Intern pada Sistem Penggajian di PT Indowire Prima Industrindo Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah prosedur penggajian di PT Indowire Prima Industrindo Surabaya?
2. Bagaimanakah penerapan sistem pengendalian intern dalam penggajian di PT Indowire Prima Industrindo Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis prosedur penggajian karyawan di PT Indowire Prima Industrindo Surabaya
2. Untuk menganalisis penerapan sistem pengendalian intern dalam sistem penggajian di PT. Indowire Prima Industrindo Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian dengan masalah yang sama dan diharapkan dapat menambah kepustakaan dan memberi masukan di bidang sistem khususnya sistem penggajian.

1.4.2 Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Temuan dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan sistem pengendalian intern dalam penggajian.

1.4.3 Manfaat Praktis

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang prosedur penggajian dan penerapan sistem pengendalian intern, sehingga dapat menjadi evaluasi serta saran bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan.