

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah Indonesia pada masa sekarang ini mengupayakan meningkatkan kesejahteraan hidup bagi para tenaga kerja di Indonesia. Pemerintah juga berupaya memberikan himbauan kepada perusahaan-perusahaan selaku pemakai tenaga kerja tersebut untuk memberikan imbalan yang layak yang telah diberikan oleh tenaga kerja tersebut. Banyaknya perkembangan di dunia usaha memberi pengaruh kepada besarnya kesempatan timbulnya perusahaan baru dalam berbagai jenis usaha, terutama dalam bentuk perseroan terbatas. Suatu perusahaan dalam mengawasi jalannya operasi perusahaan tersebut harus mempunyai pengendalian internal yang baik.

Dengan adanya sistem pengendalian internal akan membantu tercapainya pelaksanaan kegiatan yang efektif dan efisien. Selain itu diperlukan juga suatu sistem pengawasan atau pengendalian internal yang baik untuk mengetahui apakah kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan telah berjalan sebagaimana mestinya. Seperti yang telah diketahui bahwa setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan laba. Untuk memperoleh laba tersebut sangat tergantung kinerja dari sumber daya manusia perusahaan yaitu para pegawai atau karyawan. Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, perusahaan mengeluarkan berbagai biaya yang cukup besar mulai dari proses penerimaan, pendidikan, pelatihan, pembinaan serta memberikan

kesejahteraan gaji, upah, dan berbagai tunjangan sesuai ketentuan dan kemampuan perusahaan tersebut.

Saat ini masalah penggajian termasuk masalah yang banyak dihadapi oleh perusahaan. Oleh sebab itu, masalah ini bukan saja menyangkut besarnya uang yang dikeluarkan untuk menggaji manajer dan karyawan atas pekerjaannya, akan tetapi juga berhubungan erat dengan sistem kepegawaian, bobot pekerjaan tanggung jawab perusahaan atas hidup karyawan dan keluarganya secara moral. Prosedur penggajian di tiap perusahaan sering tidak sama dan tidak seragam dalam perhitungannya prosedur penggajian merupakan salah satu aplikasi pada sistem informasi akuntansi yang terus mengalami proses dalam bentuk *batch* (bertahap), disebut proses secara bertahap karena daftar gaji karyawan di bayarkan tiap mingguan, dua mingguan atau bulanan. Demikian pula pembayaran gaji, sebagian besar pegawai di bayar pada waktu yang bersamaan.

Perusahaan dituntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi tinggi dalam penguasaan teknologi yang ada. Sumber daya manusia tersebut dapat diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Perusahaan mempunyai kesempatan untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat. Karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari nafkah dan mengembangkan kemampuannya. Karyawan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena

itu sebagai wujud balas jasa perusahaan, maka karyawan berhak untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kualitasnya (Rahayu, 2012).

Pengendalian internal untuk penggajian biasanya terstruktur dan terkendali dengan baik untuk mengawasi pengeluaran kas, untuk meminimalkan *complain* dan ketidakpuasan karyawan dan untuk meminimalkan kecurangan dalam penggajian. Oleh karena itu penggajian merupakan hal yang penting bagi perusahaan, maka cek gaji dan semua jurnal terkait serta pencatatan gaji umumnya diproses menggunakan sistem komputerisasi. Proses penggajian umumnya sama untuk sebagian besar organisasi dan programnya pun perlu dimodifikasi setiap tahun untuk perubahan skedul pemotongan, maka perusahaan biasanya menggunakan jasa pemrosesan penggajian dari pihak luar dari perusahaan penyedia jasa.

Pengendalian internal terhadap penggajian sangat penting karena menyangkut nilai - nilai material dan sering terjadi kesalahan yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja, pada kenyataannya fungsi penggajian tidak di lakukan sebagaimana mestinya, sehingga tingkat penyelewengan yang terjadi semakin meningkat, antara lain adalah terjadinya pembayaran yang tidak sesuai dengan jam kerja aktual, adanya ketidakseimbangan antara kebijakan yang telah di tetapkan dengan pelaksanaannya yang di sebabkan karena tidak adanya pengawasan dari pihak *independent* sehingga diragukan kebenarannya.

PT. Nadira Utama Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa sewa mobil, *tour* dan *travel*, bengkel mobil, *trails* dan kontraktor yang

didirikan pada tanggal 19 November 2014 di Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Jasa yang ditawarkan di PT. Nadira Utama Jaya dalam bidang Jasa Kontruksi Perusahaan ini telah menjadi salah satu rekanan dari PT. PJB *Service* unit Bangka Belitung, PT. Angkasa Pura II, PT. PLN, PT. BNI, PT. Telkom. Dahulu perusahaan menyiapkan dana yang cukup besar untuk investasi aset kendaraan. Akan tetapi kini sudah berubah, bagi perusahaan yang cukup membutuhkan sebuah mobil untuk operasionalnya dalam suatu waktu tentu tidak efisien.

Perusahaan harus menyadari perlunya manajemen yang baik dengan menerapkan pengendalian internal yang memadai agar tercapai pengelolaan yang lebih baik dalam kegiatan penggajian perusahaan. Pengendalian internal yang memadai tidak menjamin bahwa semua penyimpangan atas tindakan yang merugikan perusahaan dapat dihindarkan sama sekali, akan tetapi kemungkinan-kemungkinan tersebut diusahakan dapat seminimal mungkin.

Untuk menciptakan pengendalian internal yang baik manajemen harus dapat menetapkan tanggung jawab secara jelas dan tiap orang memiliki tanggung jawab untuk tugas yang diberikan padanya. Apabila perumusan tanggung jawab tidak jelas dan terjadi suatu kesalahan, maka akan sulit untuk mencari siapa yang bertanggung jawab atas kesalahan tersebut pengendalian internal terhadap sistem penggajian merupakan merupakan suatu alat pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya kesalahan atau kecurangan dalam perusahaan.

Mengingat pentingnya proses penggajian terhadap operasi perusahaan maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“Evaluasi Eektivitas Pengendalian Internal Terhadap Prosedur Penggajian Karyawan Pada PT. Nadira Utama Jaya”**. Penelitian ini diharapkan mampu membantu dalam rangka mengevaluasi pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan pada suatu pengendalian yang baik dari pihak perusahaan sehubungan dengan prosedur penggajian perusahaan tersebut.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

“Apakah prosedur penggajian pada PT. Nadira Utama Jaya diterapkan sesuai dengan sistem pengendalian internal yang sudah efektif ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengendalian internal PT. Nadira Utama Jaya apakah sudah efektif dalam prosedur penggajian karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan.

Dapat dijadikan sumber informasi dan perbandingan bagi perusahaan untuk membantu manajemen dalam mengawasi sistem penggajian agar tujuan perusahaan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang akan tercapai.

2. Bagi Universitas Bangka Belitung.

Dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut dan juga dapat dipakai sebagai bacaan ilmiah.

3. Bagi penulis.

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan penalaran dalam mengamati dunia praktek kerja yang nyata dengan teori yang telah didapat.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi teori-teori yang mendukung untuk menyelesaikan masalah yang telah dirumuskan.

BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi sejarah dan gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta tanggung jawab dan fungsi masing-masing bagian serta berbagai hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia di PT. Nadira Utama Jaya.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi temuan penelitian yang dilakukan yaitu tentang sistem penggajian dan pengendalian internal yang diterapkan dan hasil pengujian terhadap efektivitas pengendalian internal.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari analisis data yang dilakukan terhadap sistem penggajian dan efektivitas pengendalian internal yang sudah diterapkan, serta keterbatasan penelitian, dan saran yang diberikan oleh penulis untuk perbaikan sistem yang belum diterapkan.