

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan diharapkan dapat terus tumbuh dan berkembang seiring berjalannya waktu. Untuk itu, perusahaan memburuhkan berbagai sumber daya, baik berupa sumber daya alam, modal, maupun sumber daya manusia. Agar kelangsungan hidup perusahaan terjamin maka perusahaan dituntut untuk mampu mengelola seluruh potensi sumber daya yang dimiliki dengan sebaik-baiknya.

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting karena mereka yang membuat terbentuknya perusahaan, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Keterlibatan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam perusahaan dimulai dari awal kegiatan perusahaan, yaitu menyusun dan merencanakan tujuan perusahaan yang akan dicapai tujuan perusahaan tersebut. Atas sumbangan tenaga kerja dalam kegiatan usaha tersebut, maka perusahaan memberikan imbalan sebagai balas jasa kepada mereka berupa gaji.

Semakin besar suatu perusahaan maka semakin kompleks kegiatan usahanya, ini berarti semakin banyak pula tenaga kerja yang terlibat di dalamnya. Hal ini menimbulkan kesulitan bagi pemimpin untuk mengendalikan keseluruhan perusahaan seorang diri, sehingga perlu

adanya pendelegasian untuk menjaga sumber daya perusahaan agar terhindar dari berbagai kesalahan dan kecurangan yang mungkin terjadi. Untuk itulah dilakukan pengendalian intern dalam perusahaan. Rencana dan prosedur yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan akan suatu alat pengendalian bagi kegiatan perusahaan disebut pengendalian intern.

(Mulyadi, 2010 : 163) menyatakan sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang terkoordinasi untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Untuk menciptakan sistem pengendalian intern yang baik dalam perusahaan maka ada empat unsur pokok yang harus dipenuhi antara lain (Mulyadi, 2010:164) :

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tepat.
2. Sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, hutang, pendapatan dan biaya.
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Sistem penggajian yang efektif juga penting untuk menjaga hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja. Suatu sistem penggajian dapat berjalan baik apabila memiliki unsur-unsur sistem pengendalian. Pengendalian intern dalam perusahaan perlu dilakukan

untuk menghindari adanya kecurangan dan kesalahan dalam pemberian gaji. Sistem pengendalian intern akan menghasilkan informasi yang dibutuhkan bagi perusahaan, yaitu untuk mengamankan sumber-sumber dari pemborosan, kecurangan, dan ketidak efisienan, meningkatkan ketelitian dan dapat dipercaya data akuntansi. Mendorong ditaati dan dilaksanakannya kebijakan perusahaan perusahaan, meningkatkan efisiensi.

PT. Adi Nusantara Raya merupakan perusahaan swasta yang bergerak pada produksi mebel. Perusahaan ini memberikan imbalan atas jasa tenaga kerja berupa gaji dan telah menerapkan sistem akuntansi atas gaji untuk epngendalian gaji. Jumlah tenaga kerja yang relatif banyak menyebabkan pengeluaran untuk gaji cukup besar dan penting.

Prosedur penggajian pada PT. Adi Nusantara Raya yaitu dilakukan atas dasar pencatatan kartu jam hadir dimana karyawan melakukan absensi secara manual dengan menulis nama dan mendatangi kartu jam hadir yang telah diberikan. Pengisian kartu jam hadir untuk karyawan tidak tetap dikelompokkan sesuai dengan masing-masing divisi yang kemudian akan diserahkan ke pada mandor masing-masing divisi. setiap satu bulan sekali kartu jam hadir ini dikumpulkan oleh Asisten yang kemudian diserahkan pada bagian personalia. Bagian personalia bertugas melakukan pengecekan terhadap daftar presensi karyawan dan membuat rekap absensi karyawan yang digunakan sebagai dasar dalam membuat laporan daftar hadir karyawan. Kemudian bagian keuangan akan membuat daftar gaji karyawan yang selanjutnya akan ditunjukkan kepada pimpinan untuk

ditorisasi yang nantinya akan dibayarkan kepada karyawan oleh bagian keuangan.

Berdasarkan dari hasil pengamatan penelitian permasalahan yang terdapat pada PT. Adi Nusantara Raya diketahui bahwa terdapat perangkapan tugas yang dilakukan oleh fungsi keuangan, fungsi keuangan yang membuat daftar gaji serta fungsi keuangan juga yang melakukan pembayaran. Pembuatan daftar gaji seharusnya dilakukan oleh fungsi pembuatan daftar gaji. Fungsi keuangan hanya mengecek dan menghitung kembali daftar gaji yang dibuat, serta melakukan pembayaran gaji kepada karyawan.

Selain itu terdapat juga permasalahan pada PT Adi Nusantara Raya yaitu belum adanya sistem pencatatan waktu yang baik, karena tidak adanya pengawasan atas absensi hadir karyawan yang dilakukan oleh fungsi pencatatan waktu, sehingga dapat mengakibatkan adanya karyawan fiktif dan menipulasi hari kerja

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana penerapan sistem penggajian pada perusahaan, maka dalam penyusunan skripsi ini yang berjudul "Analisis Pengendalian Intern Dalam Sistem Penggajian Pada PT. Adi Nusantara Raya.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada analisis pengendalian intern dalam sistem penggajian yang digunakan pada PT. Adi Nusantara Raya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pelaksanaan pengendalian intern dalam sistem penggajian pada PT. Adi Nusantara Raya?”

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan pengendalian intern dalam sistem penggajian pada PT. Adi Nusantara Raya.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang cukup signifikan sebagai pengetahuan serta sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengendalian intern dalam sistem penggajian pada perusahaan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan menambah ilmu pengetahuan, pengalaman dan wawasan dalam pengendalian intern penggajian.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan pemikiran yang berguna sehingga dapat bermanfaat atau memberikan masukan yang positif bagi PT. Adi Nusantara Raya untuk meningkatkan pengendalian intern penggajian perusahaan.

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan.