

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sangat berguna dalam hal meningkatkan atau menggerakkan kinerja perusahaan dalam memajukan usaha tersebut. Maka dari itu, perusahaan diwajibkan untuk memberi gaji sebagai balas jasa perusahaan kepada sumber daya manusianya atau disebut sebagai karyawan.

Menurut Soemarso (2014:288), Istilah gaji biasanya digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan. Dalam hal tingkat pendapatan absolut, karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya.

Selain gaji yang diberikan perusahaan setiap bulannya kepada karyawan, terdapat pula THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan setiap satu tahun sekali, lembur, insentif, dsb. Dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan biaya operasi terbesar, maka rekening biaya gaji sangat material bagi laporan laba rugi.

Peran Stakeholder tak dilupakan untuk membantu perusahaan dalam melanjutkan usahanya. Agar usaha tersebut berjalan dengan tertata, perusahaan membutuhkan manajemen yang dijalankan dengan beberapa divisi, dalam hal penggajian manajemen yang dimaksud adalah Manajemen keuangan. Yang fungsinya adalah untuk menata kelola perusahaan yang baik dan agar *asset* yang dimiliki perusahaan aman.

Tentunya kita tahu, semakin besar perusahaan atau semakin besarnya usaha yang dimiliki akan sangat memerlukan juga banyaknya produksi yang harus dihasilkan. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang banyak juga. Menambah karyawan adalah cara perusahaan dalam

meningkatkan jumlah produksi maupun dalam meningkatkan jumlah efisiensi dan efektifitas keuangan perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan kembali mengusahakan untuk memperoleh laba atau keuntungan agar dapat menutupi biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan dalam kegiatan produksi. Selain itu agar perusahaan juga mampu membayar biaya gaji bagi karyawan-karyawan yang sudah bekerja keras dalam mengelola jalannya usaha.

Dari sinilah pengendalian internal sangat dibutuhkan perusahaan dalam meminimalisir potensi-potensi kecurangan yang dapat terjadi pada Penjualan-Pembelian, Persediaan dll, yang berkaitan dengan adanya sumber pendapatan dari perusahaan itu sendiri.

Karena penggajian adalah hal yang akan dilakukan secara terus menerus, maka sebuah perusahaan sangat memerlukan pengendalian internal dan adanya sistem akuntansi penggajian. Pengendalian internal adalah salah satu aspek yang mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan serta produktivitasnya. Hal ini dapat diukur dari kehadiran, kerajinan dan ketepatan waktu dari seorang karyawan.

Untuk itu, pengendalian internal yang terdapat pada siklus penggajian sangat diperlukan dalam mengurangi kecurangan seperti gaji fiktif, atau seburuk-buruknya terjadi PHK atau Perusahaan mengalami kerugian.

Berdasarkan hal-hal diatas, penulis mencoba untuk meneliti dan membuat jurnal tentang “**Analisis Sistem Pengendalian Internal Atas Siklus Penggajian Pada PT. CRI**”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana sistem pengendalian internal atas siklus penggajian pada PT. CRI?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dicapai adalah:

1. Mengetahui Sistem Pengendalian internal atas siklus penggajian PT. CRI.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi upaya pengembangan ilmu dan berguna untuk menjadi referensi bagi mahasiswa/mahasiswi yang melakukan kajian terhadap pengendalian internal terhadap sistem penggajian karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Akademis

Merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengendalian internal terhadap sistem penggajian karyawan serta membandingkan dengan berbagai teori terkait mengenai hal ini.

2. Bagi lembaga pendidikan

Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang ada, termasuk para pendidik yang ada di dalamnya, dan penentu kebijakan dalam lembaga pendidikan, serta pemerintah secara umum serta dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia pendidikan pada lembaga-lembaga pendidikan yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan pendidikan yang ada.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dan hasil yang berarti bagi perusahaan khususnya dalam sistem penggajian karyawan.

4. Bagi pihak pembaca dan pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi yang mempunyai minat dalam mempelajari penerapan penelitian ini dan dapat

digunakan sebagai bahan perbandingan dan pengkajian untuk pihak-pihak yang memerlukan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian untuk jenis Siklus Penggajian. Jadi, tinjauan terhadap Pengendalian Internal (*Internal Control*) dibatasi pada pelaksanaan pemeriksaan atas kegiatan penggajian PT. CRI karena penggajian bersifat sensitif dan rahasia.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi penjelasan mengenai literature yang mendasari judul penelitian dan model konseptual penelitian dan memuat landasan teori, penelitian terdahulu atau jurnal, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi penjelasan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi penjelasan mengenai hasil dari analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan serta implikasi manajerial.