

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan, baik perusahaan dagang, perusahaan manufaktur, maupun perusahaan jasa biasanya memiliki tujuan utama, salah satunya adalah mencari keuntungan sehingga perusahaan dapat menjamin kelangsungan hidupnya. Manajemen harus dapat menggunakan sumber dayanya secara efektif dan efisien, dan manajemen juga harus menyediakan informasi yang akurat dan dapat diandalkan sebagai alat pengendalian.

Manajemen membutuhkan pengendalian untuk mencapai untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan sistem pengendalian internal yang didukung oleh sistem akuntansi yang sesuai sebagai metode pengendalian bagi perusahaan untuk mengendalikan efektivitas kinerja perusahaan.

Pengendalian internal adalah proses yang dilakukan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya, dan bertujuan untuk memberikan keyakinan memadai atas keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi.

Sistem pengendalian internal berkaitan dengan seluruh aspek perusahaan, salah satunya adalah sistem pengendalian internal penggajian. Oleh karena itu, perusahaan wajib membayar gaji sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk sumber daya manusianya atau dikenal sebagai karyawan.

Gaji merupakan prestasi yang diberikan kepada karyawan berkenaan dengan aktivitas manusia berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia pada aktivitas perusahaan. Gaji sangat penting artinya bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya gaji mencerminkan standar pengukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Jika gaji karyawan sesuai dengan pengetahuan dan jabatan profesionalnya, maka karyawan akan merasa puas, dan akan mendorong karyawan untuk bekerja sebanyak mungkin sesuai dengan kemampuannya. Sebaliknya, jika karyawan menganggap gajinya tidak mencukupi, maka prestasi kerja, semangat dan motivasi akan menurun.

Pembayaran gaji dan upah harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan, karena karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan-kesalahan dalam penggajian, sehingga perlu untuk menghindari kesalahan dan kecurangan dalam pengendalian internal perusahaan, memeriksa kekayaan perusahaan, memeriksa keakuratan dan keandalan data akuntansi, dan mendorong kebijakan efisiensi manajemen terhadap penggajian.

Kebijakan gaji dan upah yang baik tidak hanya penting pada tarif penarikan tenaga kerja saja, namun kebijakan mengenai pangkat atau promosi yang baik juga harus memastikan bahwa gaji dan besaran upah setiap pekerjaan harus didasarkan pada nilai atau harga pekerjaan tersebut.

Menurut prinsip pengendalian internal, suatu fungsi tidak dapat sepenuhnya diberi tanggung jawab penuh untuk melaksanakan semua tahapan suatu transaksi. Oleh karena itu, perlu dibedakan secara jelas tanggung jawab setiap kegiatan yaitu antara tanggung jawab pelaksanaan, tanggung jawab pembukuan dan pelaporan hasil-hasilnya yang salah satunya terkait dengan penetapan upah dan gaji serta pembayarannya. Gaji yang dibayarkan harus memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah atau atasannya.

Prosedur dalam sistem penggajian perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan perusahaan misalnya, beberapa orang yang tidak puas maka akan memanipulasi atau mencatat kesalahan yang berdampak pada karyawan. Oleh karena itu, diperlukan sistem pengendalian penggajian internal agar hal-hal tersebut tidak terjadi saat proses penggajian.

Pengembangan sistem penggajian dan pengupahan merupakan salah satu cara untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada karyawan, yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Fenomena yang sering ditemukan adalah demonstrasi yang menuntut karyawan untuk menaikkan gaji dan meningkatkan kesejahteraannya.

COSO adalah suatu rencana dari sektor swasta yang didirikan pada tanggal 1985. Tujuan utamanya adalah untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan laporan keuangan mengandung kecurangan dan membuat rekomendasi untuk mengurangi kejadian tersebut. COSO telah mengembangkan definisi umum tentang pengendalian,

standar, dan kriteria internal yang dapat digunakan untuk mengevaluasi sistem pengendalian mereka.

Pada 14 Mei 2013, COSO merilis *Internal Control Intergrated Framework* (ICIF) sebagai revisi dari versi 1992. Kerangka pengendalian internal setiap organisasi telah di revisi, meskipun penyesuaian lebih lanjut diperlukan untuk mengkoordinasi kan pengendalian global dan membantu organisasi mengelola resiko untuk secara efektif meningkatkan kinerja organisasi. Pada edisi yang baru ini, COSO (2013:3) mendefinisikan pengendalian internal adalah pengaruh dari dewan direksi, entitas manajemen dan personil lainnya terhadap proses yang terjadi sebagai penjamin dalam pencapaian tujuan perusahaan baik terkait dengan operasi, pelaporan maupun kepatuhan(Fajar, 2018).

PT. NINA VENUS INDONUSA II cabang Parungkuda Sukabumi merupakan sebuah perusahaan manufaktur swasta yang bergerak di bidang Industry Model Rambut (*Wigs*). Serta memiliki karyawan yang cukup banyak berjumlah 1.500 karyawan, imbalan yang diberikan berupa gaji. Biaya gaji yang relatif besar, perlu dilakukan pengendalian internal yang baik agar tidak terjadi kesalahan perhitungan dalam penggajian dan pengupahan dan harus didukung oleh sistem akuntansi yang memadai. Selain gaji, perusahaan juga memberikan tunjangan, insentif, bonus, premi lembur dan lain-lain untuk meningkatkan efisiensi kinerja karyawan.

Pengendalian gaji dan upah harus benar-benar dilakukan dengan teliti dan hati-hati agar transaksi tersebut tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlu dibangun sistem pengendalian internal terhadap gaji dan upah agar tidak terjadi kesalahan perhitungan dan penyalahgunaan. Untuk menghindari dan mencegah terjadinya kecurangan maka diperlukan sistem pengendalian intern atas gaji dan upah. Perusahaan harus secara efektif dan efisien menggunakan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang benar agar manajemen perusahaan dapat mengetahui apakah terdapat penyimpangan yang merugikan manajemen perusahaan.

Pengendalian internal menggunakan kerangka kerja terintegritas COSO telah digunakan sebagai acuan seluruh dunia, dapat digunakan untuk meningkatkan pengendalian internal, dan menjadi fokus sistem informasi akuntansi terutama prosedur penggajian.

Berdasarkan situasi diatas, penulis mencoba untuk meneliti mengenai “**Analisis Sistem Pengendalian Internal Atas Penggajian Pada PT. NINA VENUS INDONUSA II Cabang Parungkuda Sukabumi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana prosedur atas penggajian pada PT. NINA VENUS INDONUSA II cabang Parungkuda Sukabumi?
2. Bagaimana sistem pengendalian internal atas penggajian yang diterapkan pada PT. NINA VENUS INDONUSA II cabang Parungkuda Sukabumi sudah efektif atau tidak efektif dengan prinsip COSO *Internal Control Intergrated Framework* 2013?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui prosedur atas penggajian PT. NINA VENUS INDONUSA II cabang Parungkuda Sukabumi.
2. Untuk mengetahui sistem pengendalian internal atas penggajian PT. NINA VENUS INDONUSA II cabang Parungkuda Sukabumi sudah efektif atau tidak efektif dengan prinsip COSO *Internal Control Intergrated Framework* 2013.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberikan tempat bagi penulis untuk belajar selama menempuh studi di Universitas Bayangkara. Selain itu, penulis memperoleh banyak sekali pengetahuan baru, khususnya pengetahuan tentang pengendalian internal sistem penggajian karyawan,

dan membandingkannya dengan teori-teori terkait pada pokok bahasan tersebut.

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai informasi yang membantu untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang ada, termasuk pendidik dan pengambil keputusan di lembaga pendidikan, sekaligus dapat menjadi pertimbangan bagi penerapan institusi pendidikan Indonesia di bidang pendidikan untuk menyelesaikan permasalahan pendidikan yang ada.

3. Bagi Perusahaan

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

4. Bagi Pembaca dan Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi yang berminat mengkaji penerapan penelitian ini, serta dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan dan bahan penelitian bagi yang membutuhkan penelitian ini.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, dilakukan pembatasan masalah pada ruang lingkup yang diteliti menjadi lebih spesifik yaitu mempelajari atas penggajian nya. Oleh karena itu, didalam pengendalian internal ini hanya sebatas pelaksanaan terhadap kegiatan atas penggajian yaitu berupa prosedur penggajian dan pengendalian internal menurut COSO yang sudah efektif atau tidak efektif selama periode 2020 yang dilakukan di PT. NINA VENUS INDONUSA II cabang Parungkuda Sukabumi karena penggajian bersifat sensitif dan rahasia.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memfokuskan penulisan skripsi ini, penulis memberikan gambaran penelitian secara keseluruhan, kemudian secara sistematis membagi skripsi tersebut menjadi beberapa bab, dan menyusunnya dalam urutan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terbagi menjadi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang penjelasan literature yang dijadikan dasar judul penelitian dan model konseptual penelitian, serta memberikan landasan teori, penelitian atau jurnal sebelumnya, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisi ulasan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial.