

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau perusahaan harus dikelola dengan baik agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai dan terlaksana. Dalam melaksanakan tujuan perusahaan dibutuhkan suatu sistem informasi dalam pengambilan suatu keputusan. Pengambilan keputusan yang baik merupakan pengambilan keputusan yang didasarkan oleh informasi yang tepat dan akurat. Sutabri (2004) menjelaskan bahwa informasi akuntansi merupakan bagian yang terpenting dari seluruh informasi yang diperlukan oleh manajemen. Informasi akuntansi terutama berhubungan dengan data keuangan dari suatu perusahaan. Agar data keuangan yang ada dapat dimanfaatkan oleh pihak manajemen maupun pihak diluar perusahaan maka data tersebut perlu disusun dalam bentuk-bentuk yang sesuai. Untuk menjalankan kegiatan dengan efektif dan efisien, perusahaan memerlukan suatu sistem pengolahan data informasi akuntansi. Peranan sistem akuntansi berpengaruh terhadap penyajian informasi sehingga memudahkan perusahaan dalam pengambilan keputusan. Perusahaan akan mudah menemukan sumber permasalahan berdasarkan kejanggalan yang terdapat pada sistem akuntansi.

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang sangat besar pada keberhasilan perusahaan. Dengan perubahan-perubahan yang saat ini terjadi dan makin meluasnya

masyarakat global, perusahaan menghadapi banyak tantangan yang tidak dihadapi sebelumnya. Dalam keadaan apapun sebuah perusahaan memiliki komitmen untuk memperoleh keuntungan usaha agar dapat tetap hidup. Tanpa keuntungan, perusahaan tidak dapat memberikan daya tarik tersendiri kepada para investor untuk mempertahankan daya saing.

Perusahaan dalam mencapai tujuan memerlukan sumber daya manusia yang bekerja untuk melaksanakan kegiatan perusahaan guna pencapaian tujuan tersebut (Iradatul, dkk. 2015). Peranan sumber daya manusia sebagai pelaku ekonomi sangatlah besar, yaitu untuk mendukung sektor industri sebagai penggerak utama pembangunan. Demi tercapainya keberhasilan pembangunan disegala bidang, maka peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu persyaratan utama dalam peningkatan kinerja. Disamping itu, sumber daya manusia juga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan suatu faktor pendorong. Salah satu faktor pendorong tersebut adalah pemberian kompensasi sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Henry (2006) kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan

administrasi gaji dan upah. Kompensasi dapat membantu organisasi mencapai tujuannya memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Iradatul, dkk (2015) gaji dan upah merupakan biaya tenaga kerja yang memerlukan ketelitian dalam pengamatan, penggolongan, pencatatan serta pembayarannya. Kebijakan maupun sistem harus didukung dengan formulir atau catatan-catatan sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan. Pemberian gaji dan upah dalam suatu perusahaan dapat dilakukan dengan menggunakan sistem agar dapat dilakukan dengan lebih terorganisir. Salah satu sistem yang digunakan dalam proses pengolahan gaji dan upah adalah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Dengan adanya sistem akuntansi penggajian dan pengupahan perusahaan dapat menghindari terjadinya penyimpangan dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing, pemisahan tugas antarbagian atau fungsi yang terkait dapat menghindari penyelewengan.

Dengan adanya sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang baik merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan pengendalian intern perusahaan. Kaitan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dengan pengendalian intern sangatlah terkait satu sama lain, karena suatu bagian akan terkontrol oleh bagian lain melalui laporan yang sampai kepada pihak manajemen, serta dengan adanya pengendalian intern akan terjaganya kekayaan milik perusahaan dengan baik dan keakrutan data akuntansi dapat terkendali guna dijadikan informasi bagi manajemen dalam

mengelola perusahaannya, sehingga pembayaran gaji dan upah dapat berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan prosedur yang sudah ada, serta sistem akuntansi yang baik nantinya akan dapat menghasilkan sistem pengendalian intern perusahaan yang efektif (Agrianto, dkk. 2014).

Dari beberapa hasil penelitian sebelumnya diantaranya: Saraswati, dkk (2014) dari hasil penelitian tersebut diperoleh sering terjadi kecurangan pada saat karyawan melakukan absen menggunakan *clock card*, perangkapan fungsi pada bagian administrasi *Human Resource Development* (HRD). Pada penelitian Puspaningrum dan Ngumar (2013), hasil analisis atas sistem penggajian pada PT.Kebon Agung Surabaya menunjukkan ada kelemahan atau kekurangan pada penerapan sistem akuntansi penggajian yang selama ini dijalankan, dimana kelemahan atau kekurangan pada struktur organisasi belum memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, yang mana dalam sistem penggajian yaitu pencatatan keuangan perusahaan dan pencatatan penggajian kurang maksimal serta beberapa karyawan terlambat tepat waktu di kantor. Akibat dari sistem absensi yang tidak dikenakan sanksi selama keterlambatan tidak dilakukan selama 3 hari berturut-turut maka mengakibatkan karyawan dapat melakukan kecurangan dengan terlambat yang tidak dilakukan secara berurutan secara 3 hari untuk menghindari sanksi. Sedangkan pada penelitian Maharani, dkk (2015) menemukan suatu hasil penelitian dimana penerapan sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan PG. Kebon Agung dalam memenuhi unsur-unsur dan tujuan pengendalian intern

sistem penggajian dan pengupahan masih belum efektif, hal ini ditandai dengan fungsi pencatatan waktu hadir untuk karyawan pelaksana tetap dan harian lepas pada bagian produksi yang belum terpisah dengan fungsi operasi. Kelemahan lainnya adalah ketidaksesuaian nama dengan isi pada salah satu dokumen, tidak terdapat suatu bagian sebagai staf audit intern, serta kurang maksimalnya penggunaan mesin *facescan*.

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan tujuan untuk menganalisis apakah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT.Pabrik Gula Tolangohula sudah berjalan secara efektif.

PT.Pabrik Gula Gorontalo adalah salah satu perusahaan agroindustri yang bergerak dibidang industri gula. Perusahaan PT.Pabrik Gula Gorontalo merupakan perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang cukup banyak serta sistem pembayaran gaji dan upah yang berbeda-beda baik itu jumlah yang dibayarkan maupun waktu pembayaran tergantung pada jenis tenaga kerja, apakah karyawan tetap bulanan/harian, maupun borongan. Karyawan tetap bulanan terdiri dari karyawan kantoran dan karyawan bagian lapangan yang menerima gaji per bulan, sedangkan karyawan tetap harian merupakan karyawan yang telah diangkat sebagai karyawan tetap, sehingga mendapat gaji tetap yang dihitung perhari. Karyawan tetap harian menerima gaji per dua minggu. Sedangkan tenaga kerja borongan menerima upah per minggu. Pembayaran gaji dan upah pada PT.Pabrik Gula Gorontalo, masih sering terjadi kesalahan umumnya pada penerimaan

gaji dan upah karyawan tetap harian dan borongan. Kesalahan tersebut meliputi, sering terjadi kelebihan atau kekurangan jumlah gaji yang diterima oleh karyawan tetap harian karena kesalahan pada penginputan serta kesalahan pada pemberian jumlah potongan. Upah yang diterima oleh tenaga kerja borongan sering terjadi keterlambatan pada penerimaan upah. Berdasarkan uraian tersebut peneliti bertujuan untuk mengetahui bagaimana prosedur sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan oleh PT.Pabrik Gula Gorontalo serta menganalisis sistem tersebut untuk mendapatkan sistem yang baik dan benar.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pembayaran gaji pada PT.Pabrik Gula Gorontalo masih sering terjadi kesalahan yaitu kelebihan atau kekurangan jumlah gaji yang diterima tenaga kerja karena kesalahan dalam penginputan jumlah gaji.
2. Sering terjadi keterlambatan dalam proses pembayaran upah tenaga kerja.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimana penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT.Pabrik Gula Gorontalo?

2. Apakah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan oleh PT.Pabrik Gula Gorontalo telah efektif?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT.Pabrik Gula Gorontalo.
2. Untuk menganalisis tingkat efektivitas akuntansi penggajian dan pengupahan yang ditetapkan PT.Pabrik Gula Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai sarana dan media tambahan pengetahuan dan wawasan serta untuk dapat mengidentifikasi dan menganalisis teori dengan praktik yang ditemukan di lapangan.
2. Hasil penelitian ini kiranya dapat memberikan dan menambah informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam pelaksanaan dan pengembangan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.
3. Dapat menjadi salah satu referensi dan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya.