

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah sulit yang dihadapi perusahaan. Ini disebabkan karena perusahaan harus mampu mengendalikan dan membuat tenaga kerja melakukan pekerjaannya agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai, sekaligus juga visi dan misi para pekerja tersebut terpenuhi sehingga saling menguntungkan bagi masing-masing pihak.

Sistem pengendalian interen terkait dengan aspek yang ada dalam perusahaan, salah satu aspek tersebut adalah sistem akuntansi penggajian. Aspek ini menyangkut kesejahteraan sumber daya manusia merupakan perhatian yang serius karena akan mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan. Pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Fakta yang kita temui atau yang sering kita lihat adalah demonstrasi para karyawan yang menuntut kenaikan gaji serta perbaikan kesejahteraan karyawan. Pemerintah Indonesia pada masa sekarang ini telah mengupayakan meningkatkan kesejahteraan hidup bagi para tenaga kerja di Indonesia. Sebagaimana tertera dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) bahwa sasaran utama pembangunan jangka panjang adalah terciptanya landasan yang kuat menuju masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Gaji adalah bentuk kompensasi atas prestasi karyawan yang bersifat finansial yang menimbulkan kepuasan kerja. Menurut T. Hani Handoko kompensasi merupakan pemberian pembayaran kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Karyawan akan merasa puas apabila besarnya gaji yang di terimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya. Sehingga karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Gaji termasuk biaya tenaga kerja yang merupakan unsur terbesar yang memerlukan ketelitian dalam penetapan, penggolongan, pencatatan serta pembayarannya (Kertahadi, 2014). Gaji yang di terima oleh setiap karyawan merupakan balas jasa atas apa yang telah di berikan kepada perusahaan. Menurut Sugiyono dan F. Winarni (dalam Saraswati 2014) gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen. Jumlah pembayaran gaji biasanya ditetapkan secara bulanan. Pemberian gaji pada perusahaan hal yang tidak mudah dilakukan apabila tidak memperhatikan aturan-aturan yang ada dengan baik, dibutuhkan ketelitian pada saat menentukan gaji yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.

Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk membayar gaji cukup besar sehingga dapat menjadi resiko perusahaan apabila terdapat karyawan yang tidak jujur dan ingin memanipulasi daftar gaji untuk kepentingan pribadi maupun golongan. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan pengendalian interen penggajian.

Menurut Simamora (dalam Saraswati 2014) pengendalian intern adalah langkah yang diambil perusahaan guna memastikan keandalan dan melindungi data akuntansinya memastikan karyawan telah mengikuti prosedur perusahaan, dan mengevaluasi kinerja karyawan. Pengendalian intern dapat dilaksanakan dengan baik apabila terdapat struktur organisasi. Sistem pengendalian intern merupakan salah satu sarana untuk melakukan pengendalian terhadap prosedur pengupahan dan penggajian agar pelaksanaannya dapat berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya sistem pengendalian intern yang baik diharapkan dapat menghindari penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di perusahaan. Oleh sebab itu, sangatlah jelas bahwa sistem pengendalian intern mempunyai hubungan yang erat dengan sistem pengelolaan penggajian.

Fenomena mengenai penggajian di Kantor Badan Keuangan Kabupaten Gorontalo dapat dilihat dari kurang optimalnya sistem penggajian yang digunakan, hal ini terutama dialami oleh honorer yang merasa tidak sesuai gaji dalam surat keputusan bupati dengan yang diterima dengan alasan ada berbagai potongan dan ketidaksesuaian karena disiplin pegawai. Sementara itu bagi ASN, beberapa ASN mengeluh soal penggajian terutama untuk tunjangan kinerja daerah yang perhitungannya kurang sesuai bahkan untuk insentif lainnya pegawai memperoleh potongan.

Berdasarkan latar belakang di atas, bahwa pentingnya penerapan sistem pengendalian intern dalam setiap kegiatan perusahaan maka peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kewajaran Pengelolaan Penggajian”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam suatu perusahaan masih terdapat anggota Karyawan yang melakukan kecurangan atau bertindak kriminal
2. Tingginya kecurangan yang sering dilakukan oleh karyawan perusahaan disebabkan oleh sistem pengendalian intern yang tidak efektif.
3. Jika pengendalian internal lemah, maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, tidak efisien dan tidak efektifnya kegiatan operasional perusahaan serta tidak dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan mendasar yang hendak di bahas adalah:

1. Adakah pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari struktur organisasi (X1) terhadap kewajaran pengelolaan penggajian (Y) ?
2. Adakah pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari sistem otorisasi (X2) terhadap kewajaran pengelolaan penggajian (Y) ?

3. Adakah pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari prosedur pencatatan (X3) terhadap kewajaran pengelolaan penggajian (Y) ?
4. Adakah pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari praktik yang sehat (X4) terhadap kewajaran pengelolaan penggajian (Y) ?
5. Adakah pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari karyawan yang bermutu (X5) terhadap kewajaran pengelolaan penggajian (Y) ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari struktur organisasi (X1) terhadap kewajaran pengelolaan penggajian (Y).
2. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari sistem otorisasi (X2) terhadap kewajaran pengelolaan penggajian (Y).
3. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari prosedur pencatatan (X3) terhadap kewajaran pengelolaan penggajian (Y).
4. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari praktik yang sehat (X4) terhadap kewajaran pengelolaan penggajian (Y).
5. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari karyawan yang bermutu (X5) terhadap kewajaran pengelolaan penggajian (Y).

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini di lakukan sebagai bahan studi kasus bagi pembaca dan acuan bagi mahasiswa serta dapat memberikan bahan referensi bagi pihak yang berkepentingan dalam menembah ilmu pengetahuan bagi pembaca atau mahasiswa.
- b. Bagi peneliti lebih lanjut, hasil penelitian ini dapat di jadikan referensi atau bahan perbandingan untuk penyusunan karya karya ilmiah khususnya tentang pengaruh penerapan sistem pengendalian interen terhadap kewajaran pengelolaan penggajian.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai salah satu acuan untuk mengembangkan dan meningkatkan penerapan sistem pengendalian interen terhadap kewajaran pengelolaan penggajian.
- b. Manfaat bagi peneliti sebagai referensi untuk penelitian di masa yang akan datang untuk penggajian topik-topik yang berkaitan dengan masalah ini.