

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, cakap, terdidik, ulet serta jujur dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Perusahaan wajib memperhatikan peningkatan kesejahteraan karyawannya berdasarkan kemampuan dan sesuai dengan kemajuan yang di capai perusahaan. Pengendalian intern khususnya yang berhubungan dengan sistem penggajian dan pengupahan memerlukan perhatian lebih dibandingkan dengan yang lain, sebab masalah gaji dan upah pada perusahaan dapat mempengaruhi prestasi dan semangat kerja. Apabila karyawan diberikan gaji dan upah yang tidak memadai, maka perusahaan tidak dapat mengharapkan produktivitas karyawan yang tinggi dan hal ini dapat mengganggu pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Perusahaan pada dasarnya harus mengetahui kewajiban utamanya sehubungan dengan pembayaran gaji dan upah karyawan sehingga nantinya baik perusahaan atau karyawan merasa tidak dirugikan dan akan tercapai kesepakatan kerja yang baik dalam perusahaan. Gaji dan upah merupakan salah satu unsur biaya yang sangat potensial dalam suatu perusahaan, jadi besar pengaruhnya terhadap kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk mengadakan pengawasan terhadap biaya-biaya tersebut maka perlu adanya pengendalian yang mempunyai rasa tanggung jawab sebagai pendukung prosedur administrasi dari perusahaan. Pengendalian intern atas sistem penggajian dan pengupahan merupakan suatu alat pengendalian akuntansi dan pengendalian administrasi yang mempengaruhi semua kegiatan perusahaan.

Pengendalian intern bertujuan untuk menjaga kekayaan perusahaan dan menjamin keandalan data akuntansi agar tidak terjadi penyimpangan dalam suatu perusahaan mengingat pentingnya pengendalian intern dalam sistem akuntansi yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka unsur-unsur pengendalian intern pada perusahaan harus mencakup semua kebijakan dan prosedur yang diterapkan manajemen agar diperoleh jaminan yang memadai bagi

tercapainya tujuan perusahaan. Pengendalian intern yang kurang baik dapat mempermudah terjadinya penyelewengan. Secara teori, fungsi yang memiliki otorisasi atas file induk pengajian tidak boleh terlibat langsung dalam pembayaran gaji. Demikian pula untuk menghasilkan pengendalian intern yang kuat, harus dibentuk suatu fungsi untuk mengawasi pencatatan waktu hadir dari setiap karyawan. Dengan demikian para karyawan akan tertutup kemungkinan untuk melakukan penipuan kehadiran. Karena alasan-alasan tersebut didalam perusahaan dibutuhkan suatu pengendalian intern agar kesalahan dan kecurangan dapat di hindari atau dikendalikan, untuk menjaga kekayaan perusahaan, mengecek ketelitian dan keandalan data, mendorong efisiensi, dan mendorong di patuhinya kebijakan perusahaan terhadap penggajian dan pengupahan.

PT Muba Electric Power (MEP) merupakan Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Musi Banyuasin yang bergerak dibidang pemasangan listrik kedesadesa terpencil. PT Muba Electric Power memiliki 172 pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Data Karyawan Pada PT Muba Electric Power (MEP) 2015

No	Keterangan	Jumlah
1	Karyawan Tetap	77
2	Karyawan tidak tetap (Kontrak)	20
Jumlah		97

Sumber : PT Muba Electric Power

Dalam suatu perusahaan yang besar, pimpinan perusahaan tidak mungkin mengendalikan secara menyeluruh terhadap biaya tenaga kerja. Oleh karena itu, di perlukan suatu pengendalian intern yang memadai terhadap gaji dan upah. Untuk menciptakan pengendalian intern yang memadai diperlukan suatu sistem akuntansi yang baik. Sistem akuntansi ini merupakan keseluruhan prosedur dan teknik yang diperlukan untuk mengumpulkan data dan mengolahnya sehingga menjadi informasi yang diperlukan sebagai alat bantu pimpinan perusahaan dalam melakukan pengawasan kerja.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang pemberian jasa hendaknya dapat mengelola perusahaan sebagaimana mestinya sehingga dapat mendukung

peningkatan kesejahteraan karyawannya terutama dalam hal sistem penggajian dan pengupahan penulis melihat adanya penyimpangan-penyimpangan yang dapat memberikan peluang bagi oknum yang tidak bertanggung jawab untuk melakukan kecurangan. Contohnya adalah karyawan yang datang tidak tepat waktu dan fungsi pencatatan waktu perusahaan masih di rangkap oleh bagian HRD. Dengan tidak tepatnya waktu datang karyawan maka pekerjaan banyak yang tidak selesai dan pencatatan waktu hadir karyawan seharusnya ditangani oleh fungsi pencatatan waktu tetapi masih di rangkap tugasnya oleh bagian HRD selain itu juga perusahaan tidak mempunyai kebijakan yang tegas terhadap karyawan yang telat datang ke kantor sehingga para karyawan merasa tidak di rugikan atas sikapnya tersebut.

Di bagian keuangan adanya perangkapan tugas terutama pada fungsi pembuatan daftar gaji yang tidak terpisah dari fungsi pembayaran gaji hal ini terlihat di bagian keuangan selain membuat daftar gaji juga membayarkan gaji kepada karyawan jika ini di teruskan dapat menyebabkan hal yang tidak diinginkan yang dapat merugikan perusahaan selain itu juga perusahaan belum tepat dalam membuat bagan alir sistem penggajian dan pengupahan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul laporan akhir ini yaitu **“Analisis Pengendalian Intern atas Sistem Penggajian dan Pengupahan pada PT Muba Electric Power (MEP) Sekayu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis mengemukakan permasalahan yaitu bagaimana penerapan pengendalian intern atas sistem penggajian dan pengupahan pada PT Muba Electric Power (MEP) Sekayu.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Sesuai dengan permasalahan yang terjadi di perusahaan dan untuk menghindari agar tidak meluasnya pembahasan, maka penulis perlu untuk membatasi ruang lingkup pembahasan agar pembahasan dapat dilakukan dengan lebih terarah. Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis membatasi ruang lingkup

pembahasan hanya pada pengendalian intern atas sistem penggajian dan pengupahan pada PT Muba Electric Power (MEP) Sekayu.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan laporan akhir ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pengendalian intern atas sistem penggajian dan pengupahan pada PT Muba Electric Power (MEP) Sekayu.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk Mengetahui bagaimana kemampuan penulis dalam memahami teori yang didapat selama perkuliahan dan dapat melakukan analisis terhadap suatu permasalahan di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Di harapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan saran serta informasi bagi PT Muba Electric Power (MEP) Sekayu dalam meningkatkan pengendalian intern atas sistem penggajian dan pengupahan dimasa yang akan datang.

3. Bagi lembaga

Di harapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca khususnya bagi mahasiswa jurusan akuntansi Politeknik Negeri sriwijaya di masa yang akan datang.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan laporan akhir ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyajikan serta menganalisa data sehingga dapat memberikan gambaran-gambaran yang jelas atas objek yang ditulis dan diamati.

Untuk mengumpulkan data dan informasi guna menyusun laporan akhir ini, penulis menempuh beberapa cara seperti yang di kemukakan Sugiyono (2008:191), metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara :

Riset Lapangan (*field research*)

a. Wawancara (*Interview*)

Yaitu wawancara secara langsung dengan pemimpin dan karyawan perusahaan mengenai informasi perusahaan dan pertanggungjawaban data yang ada dalam penulisan ini.

b. Pengamatan (*Observasi*)

Yaitu pengumpulan data dengan peninjauan langsung ke PT Muba Elcetric Power (MEP) mengenai kegiatan kerja didalam mengelola keuangan perusahaan tersebut.

c. Survei (*Survey*)

Yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden.

Menurut Sugiyono (2008 : 192) berdasarkan cara memperolehnya data dibagi menjadi dua macam yaitu :

1. Data primer

Merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi langsung melalui objeknya.

2. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi. Jenis data sekunder tersebut antara lain berupa struktur organisasi perusahaan, uraian tugas, personalia, harga jual.

Data Primer yang diperoleh penulis dari perusahaan berupa hasil wawancara penulis dengan karyawan/manajer PT Muba Electric Power (MEP) Sekayu. Sedangkan data sekunder yang diperoleh oleh penulis berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, aktivitas perusahaan dan pembagian tugas serta data mengenai gaji dan upah karyawan PT Muba Electric Power (MEP) Sekayu.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk menambah suatu gambaran yang jelas tentang apa yang akan diuraikan penulis dalam laporan ini, secara singkat laporan ini terdiri dari lima bab dan tiap bagian dibagi atas sub-sub yang sistematikanya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat, metode pengumpulan data dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, akan diuraikan teori-teori tentang pengendalian intern pada perusahaan yang meliputi sistem penggajian dan pengupahan.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah perusahaan, kapan perusahaan didirikan, struktur organisasi pada perusahaan dan tugasnya masing-masing.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan mengacu pada teori yang ada. Analisis tersebut hanya pada data-data yang diperoleh dari perusahaan mengenai pengendalian intern atas sistem penggajian dan pengupahan pada PT Muba Electric Power (MEP).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dimana penulis akan memberikan suatu kesimpulan dari pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya dan selanjutnya akan diberikan saran-saran yang mungkin dapat dijadikan masukan bagi kemajuan perusahaan

