

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam pesatnya perkembangan perusahaan di era globalisasi saat ini mendorong setiap perusahaan untuk dapat bersaing secara sehat dalam mempertahankan usahanya. Setiap perusahaan dituntut melakukan berbagai inovasi, kreasi dan strategi yang berkualitas agar perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Suatu perusahaan baik perusahaan dagang, perusahaan manufaktur (industri) maupun perusahaan jasa pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu mencari laba secara maksimal dan optimal sehingga kelangsungan hidup serta kesejahteraan perusahaan dan tentunya karyawan akan terjamin.

Semakin suatu perusahaan berkembang maka akan semakin banyak karyawan yang dibutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas agar dapat mengolah sumber daya perusahaan yang ada dengan baik. Banyaknya karyawan yang berkualitas diharapkan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan untuk memperoleh laba secara maksimal dan optimal. Laba yang didapat oleh perusahaan dapat dijadikan gambaran serta tolok ukur perusahaan untuk menilai sejauh mana kemampuan yang ada dan telah diraih oleh suatu perusahaan. Laba tersebut digunakan untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan untuk memberi kesejahteraan kepada karyawan yang diberikan berupa gaji sesuai dengan kinerja dan bidang masing-masing. Menurut Hasibuan (2000:121), Gaji adalah bentuk kompensasi atas prestasi karyawan yang bersifat finansial yang menimbulkan kepuasan kerja. Sedangkan, Handoko (2001:155) menyatakan bahwa 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 diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya. Sehingga karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuan yang dikuasai.

Untuk mempermudah perusahaan dalam pemberian gaji untuk karyawan ini dibutuhkan adanya sistem akuntansi. Menurut Mulyadi (2013:3), Sistem

akuntansi merupakan organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Salah satu sistem informasi yang diterapkan pada perusahaan adalah sistem akuntansi penggajian. Menurut Baridwan (2009:3), Sistem akuntansi penggajian adalah suatu kerangka dari prosedur yang saling berhubungan sesuai dengan skema yang menyeluruh untuk melaksanakan kegiatan dan fungsi utama perusahaan. Adapun unsur pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian menurut Mulyadi (2013:386), Terdiri dari organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan, dan praktik yang sehat. Sistem akuntansi penggajian yang dikelola dengan baik dapat memberikan dampak positif bagi setiap kegiatan perusahaan khususnya karyawan yang menerima gaji tersebut.

Sistem akuntansi penggajian ini perlu diperhatikan mengingat gaji merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan semangat kerja para karyawan dalam suatu perusahaan dan juga merupakan tolok ukur di dalam penilaian kinerja sebuah perusahaan. Dalam praktiknya, suatu sistem yang ada dan dikembangkan di suatu perusahaan tidak selamanya dapat diterapkan dan berjalan dengan baik karena walaupun sistem yang ada dan dikembangkan tersebut sudah baik masih saja terdapat orang yang melanggar kebijaksanaan yang telah ditetapkan untuk sistem tersebut. Jumlah yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk membayar gaji cukup besar sehingga dapat menjadi resiko perusahaan apabila ada karyawan yang tidak jujur dan ingin memanipulasi data daftar gaji untuk kepentingan pribadi ataupun golongan. Maka dari itu, Usman (2013:1) mengemukakan bahwa perusahaan diharuskan untuk memperhatikan pengendalian intern penggajian demi mencapai kinerja perusahaan yang baik. Menurut Simamora (2002:204), Pengendalian intern adalah langkah yang diambil perusahaan guna memastikan keandalan dan melindungi data akuntansinya, memastikan karyawan telah mengikuti prosedur perusahaan, dan mengevaluasi kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Nainggolan (2005:193-195), Pengendalian intern atau kerap disebut sebagai *Internal Control* merupakan suatu rangkaian dari kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang diciptakan untuk memberikan jaminan yang memadai untuk tercapainya tujuan organisasi serta

tujuan pengendalian intern adalah agar harta kekayaan organisasi terjaga, mengecek dan meneliti keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi agar operasi perusahaan tetap lancar pada kapasitas yang maksimal dan mendorong keputusan terhadap kebijakan. Tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang akan mudah dicapai apabila kebijakan manajemen yang ditetapkan telah dipatuhi atau dilaksanakan dengan baik oleh semua pihak yang ada pada organisasi tersebut. Keputusan melaksanakan kebijakan-kebijakan manajemen tidak muncul dengan sendirinya, melainkan melalui suatu proses pembinaan.

Pengendalian intern dapat dilaksanakan dengan baik apabila terdapat struktur organisasi yang jelas antara pemisahan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian, pencatatan yang sistematis untuk setiap transaksi keuangan, pengawasan yang rutin dari atasan kepada bawahan, kebijakan dan prosedur pengamanan, menangkap serta mengkomunikasikan informasi yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan wewenangnya masing-masing. Dalam suatu perusahaan sebenarnya diwajibkan mempunyai sistem akuntansi penggajian yang baik, karena apabila perusahaan tersebut tidak memiliki sistem akuntansi penggajian yang baik akan menyebabkan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Hidayat,dkk (2013:1) menyebutkan bahwa penerapan pengendalian intern yang sudah cukup baik pun masih terdapat beberapa kelemahan yaitu salah satunya terdapat kerangkapan tugas sehingga memungkinkan adanya penyelewengan

PT Rasa Prima Selaras yang beralamat di Jalan Pengadilan Tinggi No. 2761 Karya Baru KM 9 Palembang merupakan distributor atau penyalur es krim dan manisan beku di Kota Palembang. Perusahaan ini mempunyai karyawan sebanyak 61 orang. PT Rasa Prima Selaras melaksanakan sistem penggajian dengan cara membayarkan gaji perbulan kepada setiap karyawan berdasarkan dari penilaian terhadap jumlah kehadiran para karyawan. Untuk mempermudah perusahaan dalam pemberian gaji untuk para karyawan ini dibutuhkan adanya sistem akuntansi yang baik agar tidak terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tanggung jawab serta wewenang yang ada. Maka dari itu perusahaan diharuskan untuk memperhatikan pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian ini.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian di suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Sistem akuntansi dapat berjalan secara baik dan efektif jika diterapkannya pengendalian intern yang tepat dan dalam prosedur pencatatan yang ada sehingga memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan khususnya dalam penggajian agar kinerja perusahaan bisa semakin meningkat. Dengan melihat pentingnya pengendalian intern yang baik dalam sistem akuntansi penggajian maka penulis memilih judul **“Analisis Pengendalian Intern Dalam Sistem Akuntansi Penggajian Pada PT Rasa Prima Selaras Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, penulis mencoba merumuskan permasalahan sehubungan dengan pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian pada PT Rasa Prima Selaras Palembang. Adapun rumusan masalahnya yaitu :

1. Tidak adanya pemisahan antara fungsi pencatatan dan perekapan waktu hadir dengan fungsi operasional.
2. Terjadinya perangkapan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh fungsi operasional yaitu merangkap sebagai fungsi pencatatan dan perekapan waktu hadir, fungsi pembuat daftar gaji dan fungsi pembayaran gaji.
3. Belum baiknya komponen pengendalian intern lainnya di sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya serta di praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi pada PT Rasa Prima Selaras Palembang.

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka yang menjadi pokok permasalahan pada PT Rasa Prima Selaras Palembang adalah bagaimana pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian pada PT Rasa Prima Selaras Palembang ?

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar pembahasan dalam penulisan Laporan Akhir nantinya lebih terarah dan tidak menyimpang dari konteks, maka penulis membatasi pembahasan hanya pada pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian pada PT Rasa Prima Selaras sesuai data tahun 2015.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

#### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

Tujuan penulisan ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui mengenai tidak terdapatnya pemisahan antara fungsi pencatatan dan perekapan waktu hadir dengan fungsi operasional.
2. Untuk mengetahui mengenai perangkapan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh fungsi operasional yang merangkap sebagai fungsi pencatatan dan perekapan waktu hadir, fungsi pembuat daftar gaji dan fungsi pembayaran gaji.
4. Untuk mengetahui mengenai komponen pengendalian intern di sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya serta di praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi pada PT Rasa Prima Selaras Palembang.

#### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

Manfaat yang diharapkan dari penulisan ini adalah:

1. Memberikan masukan dan sumbang pikir kepada PT Rasa Prima Selaras Palembang mengenai pengendalian intern terhadap sistem akuntansi penggajian.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan untuk berinvestasi.
3. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penulis-penulis berikutnya dalam kegiatan dibidang yang sama.

## 1.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:193), Terdapat 2 (dua) macam sumber dalam pengumpulan data yaitu:

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data
- b. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat dokumen atau data yang sudah di publikasi.

Menurut Noor (2011:138-141) ada lima macam metode pengumpulan data berdasarkan tekniknya yaitu:

1. Wawancara  
Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain.
2. Kuesioner/Angket  
Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.
3. Pengamatan (*Observasi*)  
Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Instrument yang dapat digunakan yaitu lembar pengamatan, panduan pengamatan. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi antara lain: ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kegiatan atau peristiwa, waktu, dan perasaan.
4. Dokumen.
5. Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia yaitu berbentuk surat, catatan harian, cendera mata, laporan, artefak, dan foto. Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu.
6. *Focus Group Discussion* (FGD)  
*Focus Group Discussion* (FGD) adalah teknik pengumpulan data yang umumnya dilakukan pada penelitian kualitatif dengan tujuan menemukan makna sebuah tema menurut pemahaman sebuah kelompok.

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis memerlukan data yang andal, relevan dan akurat agar dapat menganalisa perusahaan terkait. Data tersebut menjadi alat yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Penulis menggunakan sumber data primer dan sekunder dalam penulisan laporan akhir ini serta teknik wawancara langsung

kepada narasumber dan teknik dokumentasi yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi, buku, dan literatur-literatur lainnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan garis besar mengenai isi Laporan Akhir secara ringkas dan jelas, sehingga terdapat gambaran hubungan antara masing-masing bab. Adapun sistematika penulisan terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu sebagai berikut:

### **Bab I           PENDAHULUAN**

Bab pertama menjelaskan tentang latar belakang penulisan, rumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan penulisan, manfaat penulisan, metode pengumpulan data, dan sistematika penulisan.

### **Bab II           TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini penulis akan menguraikan teori-teori sebagai acuan dalam penulisan laporan akhir ini yaitu pengertian sistem akuntansi, tujuan sistem akuntansi, pengertian sistem akuntansi penggajian, tujuan pemberian gaji, pengertian sistem pengendalian intern, tujuan sistem pengendalian intern, unsur-unsur sistem pengendalian intern, pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian, unsur-unsur pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian dan dan bagan alir sistem akuntansi penggajian.

### **Bab III          GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menguraikan tentang hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan terkait sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas, serta sistem akuntansi penggajian pada PT Rasa Prima Selaras Palembang.

**Bab IV PEMBAHASAN**

Bab keempat menjelaskan tentang pembahasan dari permasalahan yang ada, serta analisa tentang pengendalian intern terhadap sistem akuntansi penggajian pada PT Rasa Prima Selaras Palembang.

**Bab V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir, penulis memberikan suatu kesimpulan dari penyelesaian permasalahan yang ada dalam perusahaan terkait, serta memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk perusahaan terkait.