

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sekarang ini masyarakat dituntut dengan berbagai macam kebutuhan hidup yang menjadikan beban dalam menjalani hidupnya. Untuk bisa memenuhi kehidupan sehari-hari manusia dituntut untuk bekerja. Dari pekerjaan tersebut manusia akan memperoleh gaji atau upah. Dimana dengan gaji atau upah manusia akan dapat memenuhi kebutuhan untuk menjalani kehidupannya. Gaji dan upah memiliki arti penting bagi karyawan karena besarnya gaji dan upah mencerminkan besaran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Semakin tumbuh berkembang suatu perusahaan maka akan semakin banyak karyawan yang dibutuhkan. Untuk mengolah sumber daya perusahaan dengan baik, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas. Banyaknya karyawan yang berkualitas diharapkan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memperoleh laba secara maksimal. Perusahaan dapat menjadikan laba yang diperoleh sebagai gambaran serta tolak 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 dan upah sesuai dengan kinerja dan bidang masing-masing.

Tanpa gaji, kemungkinan aktivitas operasi perusahaan akan terhenti karena tidak adanya timbal balik atas jasa yang mereka lakukan di perusahaan tersebut. Mulyadi (2016: 309) Umumnya gaji dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Perusahaan memerlukan suatu sistem akuntansi penggajian yang dapat memperlancar arus pemberian gaji kepada karyawan agar dapat memberikan gaji kepada karyawannya.

Sistem administrasi penggajian adalah proses yang menentukan tingkat penggajian pegawai, mengawasi, mengembangkan dan mengendalikan gaji pegawai. Mengingat gaji/upah merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, maka sistem penggajian yang baik juga sangat penting bagi perusahaan. Bagi para karyawan gaji dapat menjadi motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas yang menjadi keuntungan bagi perusahaan.

PT. Manito World adalah salah satu perusahaan manufaktur (*garment*) yang berlokasi di Desa Benda, Cicurug Sukabumi yang menjadi objek penelitian penulis. PT. Manito World adalah perusahaan yang bergerak pada sektor industri tekstil yang memproduksi pakaian jadi seperti kaos, *blouse*, celana dan produsen pakaian ekspor 100% keluar negeri yaitu USA yang dimiliki oleh Warga Negara Asing Korea Selatan yang berinvestasi di Indonesia.

Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan di PT. Manito World jam kerja karyawan dimonitor melalui *attendance system* menggunakan *barcode* mesin untuk mencatat waktu jam masuk dan jam pulang karyawan. Sistem Pembayaran gaji dan upahnya diberikan melalui dua cara yaitu secara *cash* oleh HRD melalui Staff Administrasi masing-masing Departemen dan secara transfer yang dilakukan oleh bagian Accounting. Upah yang diberikan secara *cash* hanya untuk karyawan baru selama proses pembukaan rekening bank, selanjutnya upah akan dibayarkan secara transfer.

Tabel 1.1 Total Karyawan Baru Periode 2018-2020 PT. Manito World

Tahun	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
2018	162	101	126	99	130	112	81	89	95	108	92	102
2019	221	131	103	119	94	72	124	160	109	81	102	89
2020	98	129	93	143	121	89	142	119	93	88	110	102

Sumber : Bagian HRD, 2021

Dalam hal tersebut penulis menemukan masalah yang ada di PT. Manito World yaitu *turnover* karyawan yang cepat di PT. Manito World dengan sistem

penggajian yang ada di PT. Manito World terkait prosedur pembayaran gaji untuk karyawan baru selama proses pembukuan rekening bank dibayarkan secara *cash* melalui staff Administrasi Masing-masing Departemen, dapat dilihat berdasarkan tabel di atas, karyawan baru di PT. Manito World dalam 1 bulan bisa mencapai ratusan karyawan. Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Manito World bahwa pernah terjadi adanya penyelewengan dana dari staff Administrasi terhadap upah karyawan baru yang dibayarkan secara *cash* tersebut. Maka dari itu diperlukan pengendalian internal terkait penggajian dan pengupahan agar tidak ada pihak yang dirugikan.

Sistem pengendalian intern merupakan proses pemantauan yang memungkinkan manajemen mengetahui apakah tindakan yang dilakukan dan bagaimanakah tindakan koreksinya jika pelaksanaan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan semula (Fionita & Magdalena, 2015). Pentingnya sistem pengendalian internal dalam penggajian dan pengupahan (Mulyadi, 2016:129) untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Sistem pengendalian intern dalam sistem penggajian adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk melindungi perusahaan dari segala tindak kecurangan yang berhubungan dengan sistem penggajian.

Sistem pengendalian internal juga sangat diperlukan untuk menghindari adanya tindakan kecurangan ataupun kesalahan pencatatan, serta dapat mengetahui jika ada penyelewengan didalam perusahaan. Pengendalian yang baik sangat diperlukan perusahaan agar tidak terjadi penyelewengan atau kesalahan pencatatan yang bisa mengakibatkan kerugian pada perusahaan maupun karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Sistem Pengendalian Intern gaji dan upah pada PT. Manito World Sukabumi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disusun di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah sistem pengendalian Intern penggajian dan pengupahan telah sesuai dengan komponen dalam COSO pada PT. Manito World Sukabumi?
2. Apakah sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan sudah berjalan dengan baik dan efektif sesuai dengan komponen dalam COSO pada PT. Manito World Sukabumi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sistem pengendalian Intern penggajian dan pengupahan dengan komponen dalam COSO pada PT. Manito World Sukabumi telah sesuai atau tidak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan dengan komponen dalam COSO pada PT. Manito World sudah berjalan baik dan efektif atau tidak.

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas, penulis membatasi penelitian yaitu laporan ini hanya membahas tentang Analisis Sistem Pengendalian Internal penggajian dan Pengupahan pada PT. Manito World Sukabumi.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi penulis tentang prosedur dan pengendalian internal mengenai penggajian dan pengupahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat berguna bagi perusahaan PT. Manito World untuk memberikan informasi dan evaluasi untuk meningkatkan pengendalian internal penggajian dan pengupahan.

3. Bagi Universitas Djuanda

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi Mahasiswa Universitas Djuanda dan menambahkan referensi bagi perpustakaan seputar pengendalian internal gaji dan upah.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjabarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang tinjauan penelitian sebelumnya, teori-teori yang menjadi dasar pengolahan data yaitu: Pengertian Akuntansi, Sistem Akuntansi, Sistem Pengendalian Penggajian dan Pengupahan, Unsur Pengendalian Intern Penggajian dan Pengupahan, dan Pengendalian dalam Siklus Penggajian untuk Meminimalkan Risiko.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang Objek dan Lokasi Penelitian dilakukan, Desain Penelitian, Metode Pengumpulan Data, dan Metode Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai data penelitian, hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, dan saran-saran