

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dibangun dan dikembangkan dengan memiliki berbagai tujuan, diantaranya untuk bergerak maju, stabil hingga berkembang, serta memiliki daya saing dan bertahan. Pada umumnya suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dalam mengembangkan usaha, dan diharapkan mampu memperluas operasi perusahaan. Pada era globalisasi sekarang ini perusahaan dituntut untuk lebih efisien, efektif, dan ekonomis dalam menentukan besarnya biaya operasional perusahaan, karena faktor ini adalah salah satu yang terpenting untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan lain.

Perusahaan-perusahaan dipacu untuk meningkatkan kualitas agar dapat bersaing serta bisa mempertahankan usahanya. Suatu perusahaan dapat berjalan tidak hanya dengan pemilik perusahaan dan modal usaha dari pemilik usaha tersebut, tetapi dijalankan juga oleh karyawan (Munthe, 2017: 46). Hal yang sangat penting harus diperhatikan dalam mengembangkan perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain yaitu faktor manusia. Sumber daya manusia dalam suatu faktor utama sebagai upaya penting untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Prasetya *et, al.* (2017: 204) Menyatakan bahwa karyawan memiliki peran penting sebagai penggerak utama salah satu kebijakan perusahaan yang memberikan pemikiran tenaga dan keahlian dalam keberlangsungan aktivitas perusahaan.

Perusahaan memiliki kesempatan yang begitu baik jika mendapatkan karyawan yang tepat dalam menjalankan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk mencari, memilih serta melatih calon karyawan maupun karyawan perusahaan itu sendiri. Banyaknya karyawan yang berkualitas akan mempermudah untuk mewujudkan pencapaian tujuan utama perusahaan untuk memperoleh laba. Semakin maju perusahaan semakin banyak pula karyawan yang dibutuhkan.

Perkembangan teknologi yang semakin meningkat juga mempengaruhi perkembangan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin meningkatnya teknologi dalam

menjalankan kegiatan operasional tentunya juga harus didukung oleh karyawan yang berkualitas untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan. Seluruh karyawan menggerakkan perusahaan maju dan berkembang untuk mencapai nilai dari suatu perusahaan secara maksimal. Karyawan juga sangat berperan untuk mengembangkan perusahaan dan mempertahankan umur dari suatu perusahaan untuk bersaing dengan banyaknya kompetitor. Dengan banyaknya karyawan pasti membutuhkan pengawasan yang sangat ketat yaitu dengan melakukan sistem pengendalian internal karena dapat menjadi salah satu upaya pencapaian suatu tujuan.

Menurut Fibriyanti (2017: 372) Menyatakan bahwa sistem pengendalian internal merupakan proses pemantauan yang memungkinkan manajemen mengetahui apakah tindakan yang dilakukan dan bagaimanakah tindakan koreksinya jika pelaksanaan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan semula. Suatu sistem pengendalian internal dikatakan memadai, jika dengan diterapkannya sistem tersebut semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan tersebut adalah pengamanan atau menjaga aktiva yang dimiliki, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, menjamin adanya efisiensi dalam operasional serta menjaga agar tidak terjadi penyimpangan dari kebijakan yang telah ditetapkan, dengan demikian dapat dilihat bahwa sistem pengendalian internal memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan.

Terlaksananya pengendalian internal yang baik ketika perusahaan dapat mengangkat ketentuan yang telah dibuat oleh COSO (*Committee of Sponsoring Organisation*) tentang pengendalian internal dan juga Undang-Undang mengenai ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Menurut COSO pengendalian internal adalah sebagai proses yang diimplementasikan oleh dewan direksi, manajemen, serta seluruh staff dan karyawan di bawah arahan mereka dengan tujuan untuk memberikan jaminan yang memadai atas tercapainya tujuan pengendalian. Oleh karena itu semua pihak harus bekerjasama menjalankan pengendalian internal yang telah dibuat oleh manajemen perusahaan agar mencapai tujuan utama dari pengendalian internal tersebut. Dengan tercapainya tujuan pengendalian internal akan mengurangi terjadinya risiko *fraud*, operasi perusahaan yang tidak efektif dan efisien, serta laporan salah saji dalam perusahaan. Mengurangi terjadinya risiko pengendalian yang tidak efektif dan efisien sangat diperlukan adanya pengendalian internal untuk melakukan pengecekan terhadap sistem dan prosedur penggajian. Dalam melaksanakan kegiatan operasi perusahaan diperlukan adanya manajemen perusahaan yang baik dengan ditunjang oleh personil yang

berkualitas agar dapat berkarya secara efisien. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan juga didukung dengan diterapkannya sistem informasi akuntansi (SIA).

Maka dari itu perusahaan seharusnya memiliki sistem pengendalian internal yang baik salah satunya adalah sistem informasi akuntansi yang memiliki beberapa macam yaitu terdapat sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan. Pengeluaran biaya salah satunya adalah pembayaran gaji dan upah tenaga kerja yang secara rutin dilakukan oleh perusahaan. Pengendalian biaya untuk penggajian dan pengupahan tenaga kerja dipegang penuh oleh manajemen. Dengan segala informasi yang berkaitan dengan pembayaran gaji dan upah seperti waktu kerja yang diinginkan, waktu kerja (shift), penggolongan gaji dan upah tenaga kerja ataupun informasi lainnya, perusahaan dapat menganalisis penggajian dan pengupahan untuk mengendalikan biaya-biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan khususnya untuk biaya tenaga kerja.

Dalam menjalankan kegiatannya dengan efektif dan efisien, sebuah perusahaan memerlukan suatu sistem pengolahan data informasi yang mendukungnya. Kebutuhan ini akan terpenuhi dengan adanya sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi harus dirancang dan digunakan secara efektif, karena informasi akuntansi merupakan bagian yang paling penting dari seluruh informasi yang diperlukan oleh manajemen. Sistem informasi akuntansi dalam perusahaan dapat membantu pihak – pihak manajemen memperoleh informasi yang tepat dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan utama perusahaan termasuk dalam hal pemberian atau pembayaran kompensasi kepada karyawan yang berupa gaji dan upah. Biaya gaji dan upah yang jumlahnya cukup besar dapat meningkatkan risiko penggunaan gaji dan upah yang tidak semestinya.

Karyawan dalam memberi kontribusinya kepada perusahaan berhak mendapat kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerjanya. Kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan adalah berupa gaji dan upah. Gaji dan upah termasuk biaya tenaga kerja yang memerlukan ketelitian dalam penghitungan, pencatatan dan pembayarannya. Kepegawaian dan penggajian merupakan hal paling utama yang meliputi penerimaan, pemanfaatan tenaga kerja dan pembayaran atas jasa tenaga kerja. Karyawan akan bekerja dengan menerima imbalan yang berhubungan dengan gaji sesuai perjanjian kontrak prestasi dengan perusahaan.

Perusahaan dapat memberikan bonus atau tunjangan-tunjangan untuk memacu motivasi karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat akan dapat menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Kinerja yang baik dapat mendukung produktivitas perusahaan, yang akan berdampak langsung terhadap peningkatan laba bagi perusahaan. Umumnya gaji dibayarkan perbulan, sebagai bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh suatu perusahaan atau instansi kepada karyawan. Masalah gaji merupakan masalah yang sangat *sensitive*, maka tidak mudah bagi perusahaan untuk menetapkan gaji, maka perlu diatur tingkatan kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Ketentuan-ketentuan untuk kesejahteraan sosial para karyawannya harus secara cermat.

Kebijakan-kebijakan maupun sistem dan prosedur yang didukung dengan formulir-formulir atau catatan-catatan, yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Perusahaan dengan sistem informasi yang tidak baik akan menimbulkan suatu dampak yang merugikan, misalnya terjadi pembayaran dan pengalokasian biaya tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang baik dapat menghindari terjadinya kecurangan, manipulasi dan keterlambatan dalam pemberian gaji karyawan.

Permasalahan yang sering terjadi dalam sistem dan prosedur penggajian seperti yang terjadi pada pembayaran untuk karyawan fiktif, pembayaran yang diotorisasi dengan tidak baik, terdapat perhitungan yang salah dan tidak diklasifikasikan dengan tepat (Messier, 2014 : 13) seperti yang terjadi pada PT. Solo Grafika Utama terjadi *complain* yang dilakukan oleh karyawan perusahaan tersebut dalam perhitungan absen. Peristiwa tersebut terjadi karena adanya perangkatan tugas yang dilakukan oleh bagian SDM yaitu sebagai fungsi pencatat waktu dan pembuat daftar gaji.

Selanjutnya di PG Kebon Agung Malang terdapat dokumen yang nama dengan fungsinya tidak sesuai, yaitu Daftar Uang Muka Pekerja (DUMP) yang berfungsi sebagai dokumen untuk mencatat jumlah waktu lembur yang digunakan karyawan setiap hari dalam satu bulan. Dokumen tidak dibagikan kepada karyawan, sehingga menyebabkan sering terjadinya karyawan melakukan protes kepada bagian pengupahan ketika perkiraan upah lembur yang diterima karyawan berbeda dengan kenyataannya (Maharani, *et. al*, 2015 : 8).

Hal ini mengakibatkan kurang efektif dan efisien dalam usaha untuk mendukung efisiensi biaya tenaga kerja pada perusahaan. Praktek yang baik diterapkan untuk mendukung efektifitas pengendalian internal pada sistem dan prosedur penggajian adalah gaji pokok karyawan yang dibayarkan dengan mentransfer gaji pokok ke rekening masing – masing karyawan oleh direktur dan slip gaji dibuat rangkap dua, adanya pemisahan tugas yang jelas dengan adanya otorisasi dari bagian atau fungsi yang terkait, prosedur pencatatan dan adanya praktik yang sehat.

Pancaran Group Didirikan pada tahun 1993, Pancaran Group dimulai sebagai perusahaan jasa transportasi darat, dan pada tahun 2007 juga sebagai jasa transportasi laut. Terletak di Jakarta, Indonesia, Pancaran menemukan kesuksesan pada usia yang relatif muda dalam industri transportasi. Mewakili transportasi darat dan laut dengan ISO, sertifikasi ISM dan lisensi lainnya, Pancaran Group mengikuti standarisasi dan kebijaksanaan dengan teliti dan tegas, yang dibantu dengan visi yang jelas dalam perencanaan, perancangan, pengembangan dan operasi, yang menghasilkan presisi dan keselamatan melalui teknologi terkemuka.

PT Pancaran Samudera Transport (PST) Transportasi Laut merupakan layanan Pancaran Group di tiga bidang utama dan memiliki aset secara independen. PT Pancaran Samudera Transport berhasil memenuhi kebutuhan industri pelayaran, yaitu lebih fokus pada jasa pengangkutan batubara yang selalu mempertahankan standar operasional prosedural yang tinggi untuk dapat memastikan bahwa semua kargo terkirim, baik domestik ataupun internasional, pelayanan tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan, serta berkomitmen untuk memastikan penerapan standar HSE (*Health Safety & Environment*).

Terdapat fenomena masalah dalam pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian pada perusahaan yaitu absensi karyawan, perusahaan telah menggunakan sistem absensi menggunakan *fingerprint* tetapi terdapat karyawan yang masih menggunakan absensi secara manual, yaitu karyawan yang bekerja dilapangan. Absensi sangat penting dilakukan perusahaan untuk memudahkan proses prosedur penggajian, dengan adanya masalah tersebut menyebabkan tidak maksimalnya usaha untuk mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai bagaimana dilakukannya pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja pada PT Pancaran Samudera Transport,

Jakarta dengan mengangkat judul penelitian “**ANALISIS PENGENDALIAN INTERNAL ATAS SISTEM DAN PROSEDUR PENGGAJIAN DALAM USAHA Mendukung Efisiensi Biaya Tenaga Kerja pada PT Pancaran Samudera Transport, Jakarta**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana sistem dan prosedur penggajian di PT Pancaran Samudera Transport, Jakarta ?
2. Bagaimana penerapan pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian pada PT Pancaran Samudera Transport, Jakarta ?
3. Apakah penerapan pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian yang diterapkan mendukung efisiensi biaya tenaga kerja PT Pancaran Samudera Transport, Jakarta ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem dan prosedur penggajian di PT Pancaran Samudera Transport, Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian pada PT Pancaran Samudera Transport, Jakarta.
3. Untuk mengetahui apakah penerapan pengendalian atas sistem dan prosedur penggajian yang diterapkan mendukung efisiensi biaya tenaga kerja PT Pancaran Samudera Transport, Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu, menambah wawasan dan pengetahuan sebagai sarana untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya secara langsung pada objek penelitian, sehingga dapat mengetahui yang terjadi di suatu instansi serta menambah informasi dan pengalaman dalam dunia kerja.

2. Bagi PT Pancaran Samudera Transport, Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif serta memberikan informasi yang bermanfaat mengenai perlunya meningkatkan pengendalian internal yang baik pada aktivitas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja untuk meningkatkan laba perusahaan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori khususnya yang berkaitan dengan pengendalian internal pada penggajian, sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumber acuan bagi pembaca atau peneliti lain.