

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor terpenting bagi perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia melakukan sejumlah fungsi terkait sumber daya manusia dalam perusahaan mulai dari perekrutan, pelatihan, penugasan kerja, penggajian, dan lainnya (Zamzami *et al.*, 2021:205). Untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan maka perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan, yaitu untuk memperoleh laba yang maksimal. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Menurut Chotimah (2018) karyawan merupakan salah satu komponen penting yang memberikan kontribusi dalam sebuah perusahaan, kondisi ini menuntut perusahaan untuk mampu mengoptimalkan karyawan yang dimiliki agar mampu berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan berhak menerima kompensasi atas kontribusinya bagi perusahaan, dimana kompensasi yang dimaksud adalah gaji dan upah.

Menurut Mulyadi (2018:309) gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan menejer, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Pada umumnya gaji dibayarkan dengan nominal yang tetap setiap bulannya, sedangkan upah

dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Gaji merupakan biaya tenaga kerja yang membutuhkan ketelitian dalam proses perhitungan, pencatatan, hingga pembayarannya. Munculnya permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan pembayaran gaji merupakan masalah yang sering terjadi. Beberapa masalah yang sering muncul adalah adanya penyalagunaan wewenang dan kekuasaan, kesalahan pencatatan, dan beberapa hal lain yang mungkin dapat merugikan perusahaan.

Permasalahan yang terjadi umumnya didasarkan pada dua teori yaitu teori agensi dan teori keperilakuan. Ramadhani *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa teori agensi akan memunculkan sebuah konflik kepentingan dalam sebuah hubungan keagenan, dimana terjadinya konflik antara pemilik perusahaan dengan menejer akan mungkin terjadi akibat menejer bertindak tidak sesuai dengan kepentingan pemilik perusahaan. Sedangkan teori keperilakuan yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) menyatakan bahwa manusia makhluk rasional yang menggunakan informasi yang memungkinkan bagi dirinya secara sistematis. Dimana sebelum melakukan sebuah tindakan seorang individu akan memikirkan kegunaan atau maksud dari tindakan yang dibuat sebelum memutuskan untuk melakukan perilaku tersebut (Saputra, 2019). Teori ini memiliki hubungan dengan sistem akuntansi untuk mempengaruhi motivasi, produktivitas, pembuatan keputusan, kepuasan kerja, dan kerja sama dalam perusahaan. Untuk itu diperlukan sebuah sistem untuk membantu perusahaan dalam meminilisir adanya hal-hal

yang dapat merugikan perusahaan, yaitu dengan dibentuknya sebuah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.

Sistem adalah sekelompok unsur yang erat dan saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya, yang memiliki fungsi yang sama yaitu untuk mencapai tujuan tertentu, Mulyadi (2016, dalam Sundari & Patenrochy M, 2019). Dengan kata lain sistem adalah jaringan prosedur yang saling terkait satu sama lain dan membentuk serangkaian komponen yang dikoordinasikan untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Sedangkan sistem akuntansi menurut Baridwan (2008, dalam Prastyaningtyas, 2019) adalah formulir-formulir, catatan-catatan, prosedur-prosedur, dan alat-alat yang digunakan untuk mengelola data mengenai usulan suatu kesatuan yang ekonomis dengan tujuan menghasilkan umpan balik dalam bentuk laporan-laporan yang dilakukan oleh manajemen untuk mengawasi usahanya dan bagi pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan seperti pemegang saham, kreditur, dan lembaga pemerintahan lainnya untuk memulai hasil operasi.

Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan merupakan serangkaian prosedur yang digunakan untuk menghitung dan membayar gaji atau upah secara efektif dan efisien. Menurut Mulyadi (2016, dalam Tarigan Br, 2019) sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah fungsi, dokumen, catatan, dan sistem pengendalian internal yang digunakan untuk kepentingan harga pokok produk dan penyediaan informasi sebagai media pengawasan biaya tenaga kerja. Dengan adanya sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dapat memperkecil adanya penyimpangan atau

penyelewengan yang dapat terjadi dalam perusahaan. Dengan kata lain, sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dapat berfungsi sebagai kontrol dalam kegiatan perusahaan yang dalam pelaksanaannya juga dibutuhkan adanya sistem pengendalian internal atas sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, serta adanya praktik yang sehat dalam pelaksanaan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2019) yang menghasilkan temuan bahwa masih terdapat rangkap tugas dalam sistem penggajian yang dilakukan oleh PT. Srikandi Inti Lestari dan belum adanya audit secara internal dalam perusahaan. Meskipun sistem penggajian yang dalam perusahaan sudah terkomputerisasi, masih perlu dilakukan analisis dan evaluasi dari segi penerapan sistem penggajian. Selain itu, pengamatan yang pernah dilakukan oleh Tarigan (2019) di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Tanjung Beringin menyatakan bahwa kurang efektifnya jaringan prosedur yang membentuk sistem akuntansi penggajian dan pengupahan disebabkan karena kurang efektifnya pengawasan kehadiran karyawan dan tidak digunakannya amplop gaji karyawan yang disebabkan karena perusahaan telah melakukan pembayaran gaji karyawan dengan metode transfer bank (*payroll*).

PT. XYZ adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa, yaitu pemasok tenaga kerja borongan di salah satu perusahaan makanan dan minuman instan di Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Kegiatan pokok dari PT. XYZ adalah perekrutan karyawan, penerimaan kas, dan pengeluaran kas

termasuk pembayaran gaji dan upah untuk pekerjanya. PT. XYZ memiliki sumber daya manusia yang mencukupi dengan tingkat keahlian dan pendidikan yang beraneka ragam dan telah disesuaikan dengan bagian masing-masing. Dalam menjalankan kegiatannya PT. XYZ telah menerapkan sistem akuntansi penggajian dimana sistem penggajian perusahaan ini telah terkomputerisasi sesuai dengan perkembangan jaman tidak seperti saat awal perusahaan ini didirikan. Pembayaran gaji karyawan PT. XYZ diberikan satu kali setiap bulan dalam rentang waktu tertentu, yaitu pada tanggal 8-10 disetiap bulannya. Penggunaan sistem akuntansi ini bertujuan untuk menghindari timbulnya kecurangan maupun kesalahan dalam pencatatan, perhitungan, hingga pembayaran gaji pada karyawan.

Permasalahan yang dihadapi dalam sistem akuntansi penggajian pada PT. XYZ adalah belum tepatnya pembagian tugas pada masing-masing karyawannya dalam sistem akuntansi penggajian karyawan PT. XYZ. Meskipun sistem penggajian PT. XYZ telah terkomputerisasi namun belum seluruh kegiatan perusahaan menggunakan sistem informasi yang saling berkaitan satu sama lain, hal ini ditunjukkan dengan masih digunakannya *software* umum, seperti *microsoft word* dan *microsoft excel* dalam sistem akuntansi penggajiannya. Selain itu PT. XYZ dalam melakukan pengawasan terkait daftar hadir karyawan kurang efektif karena absensi karyawan dilakukan dengan menggunakan mesin *fingerprnt* ditempat perusahaan mitra kerja yang membuat pelaksana lengah dalam melakukan pengawasan terhadap daftar hadir karyawan. Selain itu, pengawasan absensi kehadiran

karyawan PT. XYZ di perusahaan mitra kerja hanya dilakukan pada saat absen masuk saja. Untuk itu masih sangat diperlukan adanya analisis dan evaluasi dari segi penerapan sistem akuntansi penggajian di PT. XYZ.

Berdasarkan uraian masalah PT. XYZ, peneliti merasa tertarik untuk dan menyusun penelitian dengan judul “Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Karyawan PT. XYZ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: Bagaimana sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan oleh PT. XYZ?

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari kerancuan dalam menginterpretasikan hasil penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan PT. XYZ.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan: Untuk mengetahui bagaimana sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan di PT. XYZ.

1.5 Manfaat

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian secara teoritis dan secara praktis, antara lain:

1.5.1 Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai studi literatur mengenai penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dalam sebuah perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bagi manajemen untuk melakukan perbaikan dan evaluasi pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang dimiliki oleh perusahaan.