BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam pengembangan suatu organisasi atau perusahaan sumbangan tenaga kerja atau sumber daya manusia tidak kalah pentingnya dengan sumber daya lainnya seperti modal, investasi dan teknologi. Sebab sumber daya lainnya tidak dapat memberikan hasil guna jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia. Sistem manajemen sumber daya manusia atau penggajian merupakan serangkaian aktivitas bisnis dan kegiatan pengolahan data yang terkait yang terkait yang berhubungan dengan pengelolaan karyawan perusahaan secara efektif. Kegiatan penting yang tercakup sistem manajemen sumber daya manusia yaitu :

a) Seleksi calon karyawan dan pengangkatan karyawan baru

b) Pelatihan (training) karyawan baru

c) Penempatan (placement) atau penugasan karyawan baru

d) Penggajian atau penentuan, gaji dan insentif lainnya

e) Evaluasi kinerja karyawan

f) Pemberhentian karyawan

Aktivitas nomor empat yaitu penggajian adalah merupakan fungsi utama dari sistem penggajian. Sistem penggajian merupakan fokus yang utama karena sistem penggajian merupakan salah satu komponen yang terbesar dan terpenting dalam sistem informasi akuntansi. Oleh karena itu, sistem penggajian dan

pengupahan harus di rancang sesuai dengan peraturan pemerintah dan sesuai dengan kebutuhan informasi manajemen. Dengan demikian, ketidak lengkapan atau kesalahan yang terjadi pada data penggajian tidak berpengaruh terhadap pembuatan keputusan, namun dapat pula perusahaan di kenai denda dan sangsi dari pemerintah.

Meskipun demikian, sistem manajemen sumber daya manusia yang di rancang dengan baik juga penting bagi perusahaan karena keterampilan dan pengetahuan karyawan merupakan aktiva yang bernilai tinggi yang harus dikelola, dikembangkan dan dipelihara secara hati – hati. Melihat uraian – uraian di atas, maka SIA (Sistem Informasi Akuntansi) harus di rancang untuk tidak hanya melaksanakan tugas berupa mencatat data jam kerja dan kehadiran serta membuat cek gaji karyawan. Sistem penggajian dan pengupahan harus di integrasikan sistem manajemen SDM sehingga manajemen memiliki akses yang mudah tidak hanya ke data yang berhubungan dengan biaya tenaga kerja, namun juga informasi tentang keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawannya.

Di sinilah manfaat adanya system penggajian dan pengupahan bagi sebuah entitas. Sistem penggajian juga tidak lepas dari system pengeluaran kas yang ada dalam entitas atau organisasi. Kas yang merupakan asset entitas harus benar-benar jelas penggunaan dan pengeluarannya, khususnya dalam hal pembayaran gaji dan upah karyawan.

Informasi yang dibutuhkan sebagai dasar pengambilan keputusan dapat bersifat keuangan maupun nonkeuangan. Informasi keuangan banyak diperoleh

dari intern perusahaan yang berupa transaksi keuangan yang terjadi sehari-hari. Misalnya, pengeluaran untuk membiayai para karyawan, pembayaran utang, maupun pembayaran dalam hal produksi (pembelian bahan baku).

Sistem informasi penggajian juga tidak jauh dari kesalahan dan fraud, yang terdapat pada fungsi akuntansi atau fungsi keuangan misalnya, dalam hal tidak adanya pemisahan fungsi dan wewenang secara tegas antara pihak akuntansi dan pihak keuangan, tidak adanya system otorisasi dan prosedur pencatatan, tidak adanya praktik yang sehat dan SDM yang kurang memadai, merupakan hal-hal yang dapat terjadi dalam system penggajian dan pengupahan. Sehingga salah satu cara untuk mengurangi kesalahan dan fraud dalam hal pembayaran gaji adalah dengan menggunakan system pengendalian intern atas system penggajian. Karena dalam system pengendalian intern terdapat struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dapat dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan entitas atau perusahaan, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Menanggapi hal tersebut, maka penulis mencoba untuk mengetahui dan menilai penerapan system penggajian dan pengendalian internnya pada suatu entitas atau perusahaan, seperti halnya pada Rumah Sakit Mata Undaan yang berlokasi Surabaya, Jawa Timur. Penulis tertarik untuk meneliti masalah ini, karena system penggajian selama ini kurang diperhatikan, sehingga tidak menutup kemungkinan adanya kesalahan dan *fraud* dalam hal pencatatan maupun pembayaran gaji dan upah karyawan. Dengan sistem pengendalian intern yang baik tujuan dari system penggajian akan dapat tercapai yaitu menghasilkan

informasi yang akurat, tepat waktu, dan relevan untuk pengambilan keputusan pihak manajemen dan menjaga asset perusahaan terutama kas.

Dengan latar belakang di atas, maka maka penulis tertarik untuk mengangkat judul "**SISTEM DAN PROSEDUR PENGGAJIAN PADA RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA**".

1.2. Penjelasan Judul

Agar tidak terjadi salah tafsir terhadap judul dalam tugas akhir, maka penyusun akan memberikan pengertian dan batasan mengenai judul tersebut.

Sistem dan Prosedur:

Sistem adalah kelompok dari dua atau lebih komponen atau subsistem yang saling berhubungan yang berfungsi dengan tujuan yang sama (James A. Hall 2007 : 06). Sedangkan prosedur adalah suatu urutan kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang. Sistem akuntansi penggajian merupakan bagian dari sistem akuntansi yang disusun untuk transaksi dalam perhitungan gaji dan upah karyawan.

Penggajian:

Penggajian adalah proses pembayaran gaji kepada karyawan. Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer dan dibayarkan secara tetap per bulan (Mulyadi, 2001 : 373).

Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya:

Tempat di mana penulis melakukan penelitian Tugas Akhir, yaitu Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya, Jawa Timur.

1.3. Rumusan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang berhubungan dengan kegiatan pengendalian intern atas sistem penggajian, maka dalam pembahasan ini dibatasi pada masalah-masalah yakni:

1. Bagaimana sistem dan prosedur penggajian pada Rumah Sakit Mata Undaan?
2. Bagaimana sistem pengendalian intern atas sistem dan prosedur penggajian pada Rumah Sakit Mata Undaan?

1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui sistem dan prosedur penggajian yang diterapkan pada Rumah Sakit Mata Undaan.
2. Mengetahui pengimplementasian sistem pengendalian intern atas sistem penggajian pada Rumah Sakit Mata Undaan.

1.4.2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Untuk menerapkan teori yang telah diterima dalam proses perkuliahan serta digunakan untuk membandingkan di dalam dunia kerja, terutama yang berkaitan dengan Sistem Akuntansi.

2. Bagi Perusahaan

   Diharapkan dapat memberi masukan dan penilaian berkaitan dengan penerapan system pengendalian intern atas system penggajian.

3. Bagi STIE Perbanas Surabaya

   Menambah hubungan kerjasama dengan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya dalam bidang pendidikan dan menambah perbendaharaan perpustakaan.

1.5. Metode Penelitian

Dalam penyusunan tugas akhir ini akan dibahas secara deskriptif mengenai penerapan sistem pengendalian intern atas sistem penggajian pada Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

1.6. Ruang Lingkup Penelitian

Agar tidak terjadi salah penafsiran berkaitan dengan judul Tugas Akhir ini, maka lingkup pembahasan dibatasi sebagai berikut:

1. Objek yang diteliti dibatasi pada penerapan sistem pengendalian intern atas sistem penggajian pada Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya,
2. Penelitian diadakan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya

1.7. Prosedur Pengumpulan Data

1. Metode Interview

   Pengumpulan data melalui tanya jawab atau wawancara langsung dengan pegawai bagian yang berkaitan langsung dengan obyek yang diteliti.

2. Metode Data Sekunder

   Pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan buku-buku yang terkait yang berasal dari Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.