

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam situasi pandemi sekarang ini banyak perusahaan yang mulai membaik perekonomiannya dan ada pun yang masih belum membaik, karena dampak pandemi ini. Hal tersebut mendorong tiap perusahaan untuk mampu bersaing secara sehat dan mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Semakin berkembang suatu perusahaan maka semakin banyak pula karyawan yang dibutuhkan. Pengelolaan sumber daya perusahaan yang baik tentu membutuhkan karyawan yang berkualitas dan kompeten dengan menggunakan peralatan perusahaan sebagai alat bantu pengolahan. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh penempatannya dalam sebuah perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat sesuai bidangnya akan mengurangi kesalahan yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Dengan berkembangnya perusahaan maka akan meningkatkan pula aktivitas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba di masa pandemi seperti saat ini. Untuk memperoleh laba yang optimal, perusahaan harus dapat menggunakan sumber daya yang penting dimiliki perusahaan yaitu diantaranya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Hasni, 2019).

Laba yang didapat perusahaan dapat dijadikan tolok ukur sejauh mana pencapaian perusahaan. Perusahaan memperoleh laba yang diharapkan dapat didistribusikan untuk kelangsungan hidup perusahaan dan menyejahterakan para

karyawan dengan memberi gaji dan upah yang sesuai dengan kinerjanya. Menurut (Mulyadi, 2016) yang dimaksud dengan upah dan gaji: upah biasanya dibayarkan untuk pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, yang biasanya dibayar setiap bulan. Untuk mempermudah perusahaan dalam memberikan gaji yang sesuai dengan bidang kinerja karyawannya maka perusahaan memerlukan adanya sistem akuntansi. Karyawan akan merasa puas apabila besarnya gaji yang diterima sesuai dengan keahlian dan jabatannya.

Menurut (Mulyadi, 2016) sistem akuntansi merupakan organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Perusahaan menerapkan salah satu sistem informasi yaitu sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah sistem yang dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan dan pembayarannya (Mulyadi, 2016). Pengelolaan yang baik terhadap sistem penggajian dan pengupahan mampu memberikan dampak positif untuk setiap kegiatan perusahaan khususnya karyawan yang menerima gaji. Bentuk penerapan sistem akuntansi yang baik yaitu mampu menggunakan dan menerapkan semua unsur yang terkait dengan gaji dan upah, yaitu mengenai tujuan, informasi yang diperlukan, dokumen dan catatan yang digunakan serta sistem penggajian dan pengupahan.

Pemberian gaji oleh perusahaan kepada karyawan merupakan hal yang tak mudah dilakukan dan harus memperhatikan aturan aturan yang ada dengan baik.

pada saat menentukan gaji dibutuhkan ketelitian agar sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh masing-masing karyawan. Perusahaan mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk membayar gaji sehingga dapat menjadi resiko kecurangan apabila ada karyawan yang tidak jujur dan berusaha memanipulasi data daftar gaji demi kepentingan pribadi maupun golongan. Mengetahui kemungkinan resiko tersebut perusahaan harus memperhatikan sistem pengendalian internal gaji dan upah. Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2016).

Terlaksananya pengendalian internal yang baik didukung dengan adanya struktur organisasi yang jelas antara pemisahan tugas karyawan dan tanggungjawab masing-masing bagian, setiap transaksi keuangan yang dicatat sistematis, pengawasan yang rutin dari atasan kepada bawahan, kebijakan dan prosedur pengamanan, menangkan dan mengkomunikasikan informasi yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, mengevaluasi seluruh kegiatan yang telah terlaksana. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang baik harus dimiliki oleh perusahaan, karena apabila sistem akuntansi penggajian dan pengupahannya tidak berjalan dengan baik maka akan menyebabkan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tanggungjawab masing-masing bagian. Tujuan sistem pengendalian internal itu sendiri yaitu menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2016). Pengendalian internal memiliki beberapa

unsur yang saling mendukung dan sama pentingnya. Suatu unsur yang lemah dapat mengakibatkan tujuan pengendalian internal menjadi terhambat. Struktur organisasi yang memisahkan tanggungjawab fungsional secara tegas, sistem pemberian wewenang, dan prosedur pencatatan serta praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi termasuk unsur dalam pengendalian internal.

CV Hasta Bersama merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan. CV Hasta Bersama ini merupakan perusahaan asal Sidoarjo yang memfokuskan usahanya dalam bidang jasa dan kontraktor dibidang pembangunan seperti, pembangunan jalan, gedung, serta bronjong sungai. Dalam masa proyek, CV Hasta Bersama masih diwilayah daerah Sidoarjo sendiri atau bisa disebut wilayah lokal. Sumber proyek yang dimiliki oleh CV Hasta Bersama dalam memperoleh pekerjaan atau proyek yaitu berasal dari pemerintahan atau swasta. Terdapat skala yang digunakan CV Hasta Bersama dalam memperoleh proyek sama halnya dengan perusahaan lainnya yaitu menggunakan skala besar dan kecil. Bila memperoleh pekerjaan atau proyek yang berskala besar maka CV Hasta Bersama harus mengikuti proses lelang atau tender yang telah menjadi ketentuan pemerintah di wilayah Sidoarjo yakni LPSE. Jika dalam skala kecil maka CV Hasta Bersama mendapat proyek secara mandiri atau mencari proyek dengan pihak pemerintah maupun swasta. Data tersebut diperoleh penulis dengan metode wawancara langsung dengan direktur CV Hasta Bersama.

Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada CV Hasta Bersama memiliki kelemahan pada pemisahan fungsi. Seperti staf juru ukur yang seharusnya bertugas untuk mengukur proyek dan membuat estimasi anggaran juga melakukan

tuga untuk mengawasi dan mengisi daftar hadir karyawan. Hal ini dapat menimbulkan resiko terjadinya kecurangan dalam penyediaan informasi daftar hadir karyawan tidak sesuai dengan yang sesungguhnya terjadi atau penyajian daftar hadir karyawan yang fiktif. Perangkapan fungsi juga dapat menyebabkan sebuah tugas atau tanggungjawab tidak dijalankan dengan maksimal. Pada CV Hasta Bersama sistem pengawasannya kurang baik, karena pada pencatatan kehadiran karyawan kurang diawasi pada pencatatan waktu jam kerjanya, sehingga karyawan yang tidak masuk dianggap masuk, karyawan yang tidak lembur dicatat lembur, pekerjaan yang hanya masuk beberapa jam saja, dan pencatatan jam lembur yang tidak diawasi secara langsung dan pelaporannya tidak menggunakan surat perintah lembur. Hal tersebut yang mengakibatkan upah lembur sangat tinggi dan mengakibatkan laba berkurang. Daftar hadir tersebut akan diserahkan kepada bagian keuangan yang akan mencatat dan menghitung gaji karyawan yang nantinya di bagikan.

Tabel 1.1
Daftar Karyawan Yang Mengalami Rangkap Fungsi CV Hasta Bersama

Jabatan	Jumlah Personel	Fungsi yang Seharusnya	Fungsi yang Dirangkap
Juru Ukur	1 Orang	Menganalisis, mengukur, mengobservasi lokasi sebelum memulai proyek awal	Mengawasi dan mencatat daftar hadir karyawan

Sumber Informan: Direktur Utama CV Hasta Bersama, Diolah kembali

Pada Tabel 1.1 menurut direktur CV Hasta Bersama melalui wawancara penulis, terlihat bahwa terdapat perangkapan fungsi pada CV Hasta Bersama oleh fungsi juru ukur yang seharusnya bertugas menganalisa, mengukur, mengobservasi lokasi sebelum memulai proyek awal namun juga merangkap fungsi mengawasi

dan mencatat daftar hadir karyawan. Pada CV Hasta Bersama memiliki karyawan yang terbatas. Pada bagian Juru Ukur hanya terdapat 1 karyawan saja namun juga melakukan rangkap fungsi. Disamping itu tugas seorang Juru Ukur tergolong berat ditambah lagi merangkap fungsi untuk *standby* mengawasi kinerja para karyawan. Hal tersebut dapat memicu terjadinya kecurangan dalam melaksanakan tugas terutama pada tugas mengawasi dan mencatat daftar hadir karyawan. Jika terdapat kecurangan dalam proses pencatatan daftar hadir karyawan maka akan berpengaruh pada perhitungan gaji dan upah yang termasuk kedalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.

Praktik yang sehat merupakan kondisi dimana setiap bagian yang ada dalam perusahaan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan sehingga dapat meyakinkan bahwa persetujuan, pencatatan dan otorisasi telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Penyajian daftar hadir karyawan mempengaruhi perhitungan gaji dan upah yang diberikan, apabila proses pencatatannya tidak sesuai ketentuan dan tidak berdasarkan yang ada di lapangan.

Di awal tahun 2020 tepat bulan Februari akhir Indonesia kedatangan musibah diseluruh didunia, yakni wabah COVID-19. Wabah tersebut sangat berdampak bagi seluruh sektor, begitupun juga berdampak pada CV Hasta Bersama. Dalam masa pandemi CV Hasta Bersama menerapkan sistem (*hybrid*) atau sistem yang dikombinasikan. Saat masa transisi ini CV Hasta Bersama melakukan kebijakan baru dimana para staf kantor ada beberapa yang WFH dan ada beberapa dikantor. Seperti Direktur, Keuangan, dan Administrasi, bagian

tersebut WFH, kemudian sisanya masuk ke kantor. Untuk bagian yang WFH tidak selamanya WFH, sebulan sekali staf tersebut masuk untuk melakukan pelaporan bulannya untuk mengambil dan mengisi berkas-berkas yang berada di kantor. Pada saat awal kemunculan COVID-19 CV Hasta Bersama mengalami penurunan pendapatan dan penjualannya, membuat perusahaan ini break dalam beberapa bulan di diawal-awal wabah tersebut. Dalam masa WFH ini CV Hasta Bersama pengendalian internalnya cukup baik, tidak mengalami penurunan kinerja pada saat WFH dan sistem *hybrid*-nya. Selang beberapa bulan kemudian muncul beberapa kebijakan dari pemerintah yang membuat seluruh sektor bisa bekerja kembali, dengan syarat tetap mematuhi protokol kesehatan yang telah ditentukan oleh pemerintah. CV Hasta Bersama melanjutkan proyek yang tertunda sebelumnya dan segera menyelesaikannya. Karyawan pada CV Hasta Bersama selama masa pandemi tidak mengalami pengunduran diri, hanya saja melakukan pekerjaan sampingan. Dalam tahun 2020 CV Hasta Bersama sudah mengalami stabil dalam keuangannya hingga periode tutup buku. Namun tetap, dalam periode tersebut masih terdapat perangkapan fungsi pada CV Hasta Bersama yakni oleh juru ukur. Ditahun 2019 CV Hasta Bersama masih mempekerjakan staf tersebut hingga akhir 2020, menjadikan CV Hasta Bersama mengalami kerangkapan fungsi dan berpengaruh pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahannya. Pada triwulan pertama di tahun 2021 CV Hasta Bersma masih mempekerjakan staf tersebut yakni adanya kerangkapan fungsi pada staf juru ukur yang melakukan tugas mengawasi karyawan dan mencatat daftar hadir.

Tabel 1.2
Perbandingan Upah Lembur Karyawan CV Hasta Bersama

Tahun	Upah Lembur Seharusnya	Upah Lembur Realisasi	Selisih
2019	Rp 72.000.000	Rp 79.920.000	Rp 7.920.000
2020	Rp 59.000.000	Rp 67.850.000	Rp 8.850.000
2021 (Triwulan 1)	Rp 9.600.000	Rp 10.780.000	Rp 1.180.000

Sumber : CV Hasta Bersama, Sudah Diolah

Pada saat penulis mewawancarai pada bagian keuangan dengan metode wawancara. Berdasarkan data pembayaran upah lembur karyawan pada Tabel 1.2 terlihat bahwa upah lembur melonjak tinggi, mencapai 11% dari upah lembur yang seharusnya dibayarkan pada tahun 2019. Pada tahun 2020 upah lembur seharusnya tidak sesuai dengan upah lembur realisasi mencapai 15%. Pada triwulan pertama pada tahun 2021 terjadi pembengkakan biaya gaji dan upah sebesar 12% dari anggarannya. Hal tersebut terjadi karena sistem otorisasi yang lemah karena banyaknya karyawan melakukan lembur tanpa adanya ketetapan surat perintah lembur dari manajer. Akibatnya karyawan bisa bebas melakukan lembur tanpa adanya bukti dan berakibat terjadinya pembayaran upah lembur yang tinggi yang akan berpengaruh pada laba perusahaan. Hal tersebut juga disebabkan oleh fungsi pengawasan dan pencatatan waktu yang lemah karena disebabkan oleh kurang tegasnya pemisahan tugas, akibatnya kurangnya tanggungjawab dalam mengawasi pencatatan waktu hadir karyawan saat lembur sehingga lembur yang dilakukan tidak sesuai ketentuan dan pencatatan jam lembur hanya berdasarkan lisan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena tersebut penelitian ini penting dilakukan karena untuk mengevaluasi efektifitas pengendalian internal dalam upaya untuk mencapai *goals* perusahaan agar mampu bersaing dan

mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA CV HASTA BERSAMA**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengambil perumusan masalah yaitu: Bagaimana pelaksanaan sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan pada CV Hasta Bersama dan apakah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada CV Hasta Bersama sudah memadai ditinjau dari sistem pengendalian internal ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan pada CV Hasta Bersama dan mengetahui kesesuaian sistem penggajian dan pengupahan pada CV Hasta Bersama dengan teori yang ada ditinjau dari sistem pengendalian internal.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi Peneliti,

Diharapkan menambah ilmu pengetahuan, pengalaman dan wawasan dalam sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan.

2. Bagi Perusahaan,

Memberikan sumbangan pemikiran yang berguna sehingga dapat bermanfaat atau memberikan masukan yang positif bagi CV Hasta Bersama untuk meningkatkan sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan perusahaan

3. Bagi Akademisi,

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini berguna sebagai bacaan untuk menambah pengetahuan dan sebagai panduan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada masalah yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan Proposal

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi tiga bab bagian yang disusun secara sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang masalah penelitian tentang sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan proposal.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai penelitian terdahulu terhadap sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan yang dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian, landasan teori, kerangka pikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, sampel data dan metode pengumpulan data yang digunakan untuk memecahkan masalah, serta teknik analisis data sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan.

BAB IV : GAMBARAN SUBJEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam sub bab ini akan diawali dengan gambaran umum objek penelitian yang berisi profil CV Hasta Bersama. Uraian selanjutnya adalah analisis data yang telah didapat dan akan segera diakhiri dengan suatu pembahasan atau diskusi dari hasil analisis penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan diawali dengan kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan penelitian, dengan saran-saran yang berisikan penyempurnaan bagi penelitian yang akan datang.