

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era modern seperti saat ini suatu badan usaha dituntut untuk melakukan pekerjaan mereka secara tepat, cepat, dan efisien dalam memenuhi kebutuhan para penggunanya. Suatu badan usaha dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya tentu akan melibatkan peranan manusia atau Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu pegawai sebagai pelaku utama yang penting selain perangkat-perangkat elektronik lain sebagai penunjang kegiatan operasionalnya. Pegawai merupakan kunci dari badan usaha tersebut dalam upaya pencapaian visi dan misi yang diharapkan. Dalam rangka menuju keberhasilan untuk merealisasikan visi dan misi bersama, tidak hanya bergantung kepada manajemen modal badan usaha saja akan tetapi juga bergantung pada seberapa baiknya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Romney & Steinbart (2016:556) Siklus Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki beberapa tugas inti diantaranya perekrutan pegawai, *training*, penugasan pekerjaan, penggajian, evaluasi kinerja sampai pada *resign* pegawai.

Dalam siklus manajemen sumber daya manusia, penggajian merupakan salah bagian yang dianggap penting dalam badan usaha. Menurut Mulyadi (2018:309) definisi gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai, sedangkan upah merupakan pembayaran atas jasa yang telah diberikan oleh buruh. Pada umumnya gaji dibayarkan secara tetap setiap bulan, sementara upah dibayarkan

berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan. Mengingat gaji mempunyai makna yang mendalam bagi pegawai sebagai individu disebabkan gaji dapat mencerminkan seberapa baiknya kinerja pegawai antara satu dengan pegawai lainnya, oleh sebab itu apabila pegawai telah menerima dan menilai bahwa gaji yang diterima tidak sesuai atau memadai maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja serta motivasi mereka dalam bekerja (Nugraha & Tjahjawati, 2017). Namun seringkali ditemukan permasalahan dalam penggajian seperti badan usaha tidak sanggup dalam memperbaharui data induk penggajian pegawai yang akan berdampak pada kesalahan dalam pembayaran gaji maupun denda atas tidak meyetorkan jumlah pajak yang benar kepada pemerintah. Permasalahan selanjutnya berkaitan dengan kesalahan dalam catatan kehadiran pegawai yang tentunya akan mengakibatkan penyajian laporan gaji yang salah (Romney & Steinbart, 2016:557).

Suatu badan usaha memberikan perhatian khusus dalam hal penggajian disebabkan gaji merupakan pengeluaran rutin badan usaha dengan jumlah yang tidak sedikit, oleh karena itu diperlukan ketelitian dalam pencatatan serta pembayarannya. Sebuah badan usaha juga memerlukan informasi yang relevan dan akurat sehingga membutuhkan sistem informasi akuntansi penggajian yang baik. Menurut Baridwan (2013) sistem informasi akuntansi penggajian adalah fungsi, organisasi, formulir, catatan, maupun laporan tentang penggajian pada pegawai yang dibayar setiap bulan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Salah satu catatan yang digunakan dalam penggajian yakni catatan kehadiran pegawai.

Pada saat peneliti melakukan observasi di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Beringin, peneliti memperoleh informasi bahwa para pegawai melakukan presensi secara elektronik menggunakan metode identifikasi biometrik yaitu melalui alat *face id* yang mengidentifikasi identitas melalui wajah dari pegawai pada saat jam hadir dan jam pulang bekerja. Penggunaan *face id* dapat mengontrol kehadiran pegawai pada hari tersebut dan mencegah agar tidak meninggalkan pekerjaannya lebih dini. Dalam sesi wawancara dengan pegawai bagian kepala bidang unit USP dan tata usaha KP-RI Beringin, mengungkapkan bahwa tidak selalu penggunaan *face id* dapat berjalan lancar. Diketahui bahwa alat presensi *face id* pernah menimbulkan permasalahan yang disebabkan oleh cuaca buruk yang mengakibatkan alat tersebut mengalami gangguan *error* sehingga tidak dapat melakukan presensi. Selanjutnya, alternatif cara presensi yang dilakukan oleh KP-RI Beringin adalah dengan membuat laporan kehadiran secara manual yang tentu saja hal tersebut sangat beresiko terhadap pemalsuan kehadiran sehingga mempengaruhi penerimaan gaji pegawai. Tidak hanya dalam proses presensi, permasalahan juga ditemukan pada pembayaran gaji di KP-RI Beringin. Sistem perhitungan yang dilakukan oleh KP-RI Beringin adalah secara manual dan para pegawai menerima gajinya setiap bulan dalam bentuk *cash*, namun pada realitanya menimbulkan permasalahan seperti salah dalam perhitungan sehingga mengakibatkan kurang bayar pada tunjangan keaktifan pegawai bagian toko.

KP-RI Beringin memiliki cukup banyak pegawai oleh karena itu penting untuk diterapkan suatu sistem akuntansi penggajian yang baik untuk kesejahteraan para pegawainya. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan

sebelumnya, membuat peneliti memiliki ketertarikan untuk mengangkat topik ini serta meneliti lebih mendalam terkait dengan sistem akuntansi penggajian pegawai pada KP-RI Beringin Tuban sehingga judul dari Tugas Akhir ini adalah “Evaluasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Beringin Tuban”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan latar belakang masalah diatas, maka berikut merupakan rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah sistem akuntansi penggajian Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Beringin Tuban sudah berjalan dengan baik dan benar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian adalah untuk mengetahui penerapan dari sistem informasi akuntansi penggajian pegawai pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Beringin Tuban.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian Tugas Akhir ini untuk berbagai pihak adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi terkait

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai evaluasi instansi terkait dengan sistem informasi akuntansi penggajian karyawan sehingga dapat melakukan perbaikan kedepannya.

2. Bagi Pembaca

Dengan adanya hasil penelitian ini, pembaca diharapkan dapat mengetahui sistem akuntansi penggajian pegawai yang diterapkan dalam sebuah perusahaan serta sebagai bentuk evaluasi bagi yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan mengenai sistem akuntansi penggajian suatu instansi serta dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian Tugas Akhir dengan judul yang serupa.

4. Bagi Peneliti

Menambah wawasan mengenai penerapan dari sistem informasi akuntansi penggajian pegawai pada Koperasi KP-RI Beringin serta Peneliti juga dapat mengetahui seberapa besar teori yang diperoleh untuk mengatasi permasalahan yang dimiliki Koperasi KP-RI Beringin dalam penerapan sistem akuntansi penggajian.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam Tugas Akhir ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Bab I terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan dari tugas akhir.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Bab II memuat tentang teori-teori dan konsep-konsep yang mendasari dan mendukung penelitian baik bersumber dari buku, jurnal maupun website.

3. Bab III Metode Penelitian

Bab III memuat tentang desain penelitian, batasan penelitian, data dan metode pengumpulan data serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

4. Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab IV terdiri atas gambaran subyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan. Pada sub bab gambaran subyek penelitian, akan dijelaskan sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, *job description*, dan profil usaha.

5. Bab V Penutup

Bab V berisikan tentang simpulan, saran, dan implikasi penelitian. Saran penelitian ini dapat ditujukan pada penelitian selanjutnya yang akan meneliti pada topik dan perusahaan yang berbeda dan Implikasi penelitian berupa saran yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk menghasilkan perubahan yang lebih baik dari sebelumnya.