

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Sejalan dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di era globalisasi ini, menunjang banyaknya perkembangan – perkembangan industri bisnis yang juga berkembang baik di dunia maupun di Indonesia. Semakin banyaknya industri – industri baru yang berkembang di Indonesia, baik industri kecil menengah ke atas, menandakan perekonomian di Indonesia sudah mulai berkembang pesat dengan di tandainya industri – industri yang baru berkembang tersebut. Dalam hal ini, sebuah perusahaan yang berkembang memiliki sebuah aset yang dinilai merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Aset merupakan hal yang utama dalam organisasi/perusahaan yang harus diperhatikan, dalam rangka melindungi aset perusahaan tersebut agar tetap aman dari berbagai kecurangan yang cenderung banyak dilakukan atau mengatasi kesalahan yang kemungkinan terjadi.

Perusahaan dalam upaya menjalankan semua tugas – tugas nya untuk mencapai tujuan dan termasuk melindungi aset nya, perusahaan membutuhkan pengelolaan sistem informasi akuntansi yang memadai. Oleh sebab itu, dalam upaya peningkatan sistem informasi akuntansi dan juga pembaharuan operasional internal maupun eksternal sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan sistem pengendalian internal yang yang baik.

Perusahaan yang dapat mengelola sistem informasi akuntansi nya dengan baik, dibutuhkan sistem pengendalian internal yang memadai dalam mencapai efektifitas kemajuan perusahaan, dan meminimalisir kecurangan dalam perusahaan tersebut. Sistem pengendalian internal yaitu 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, 2010 : 160).

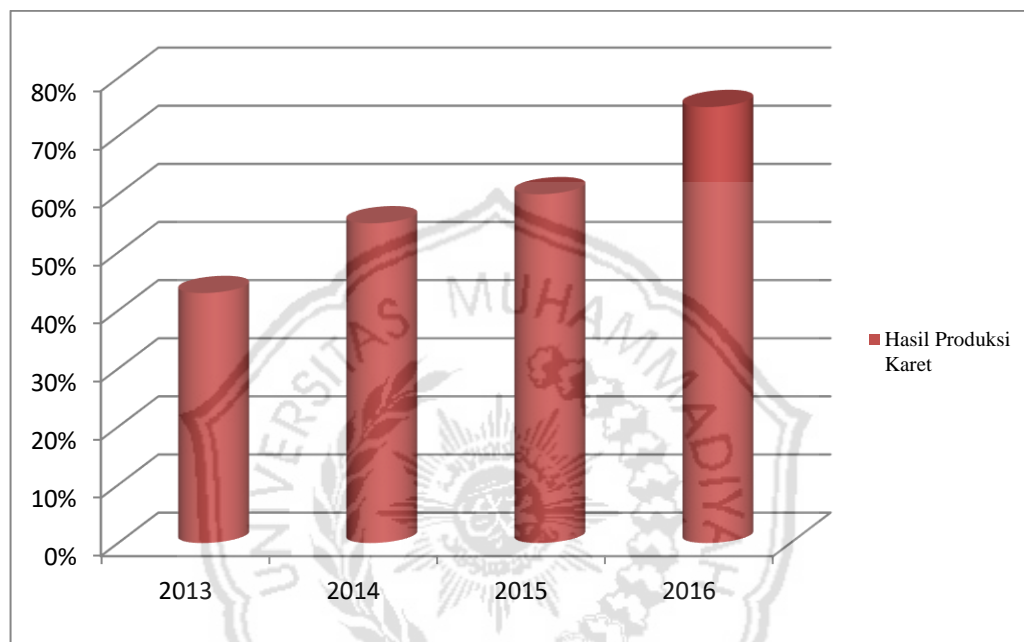
Sistem pengendalian internal ini dinilai sangat penting dalam pengelolaan internal perusahaan, terutama dalam pemberian gaji karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat di butuhkan. Sangat penting bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang dapat mengelola perusahaan lebih baik ke depannya dengan memberikan balas jasa atau gaji pada karyawan. Sistem penggajian karyawan sangat penting dilakukan, dalam rangka menghindari kecurangan dalam pemberian gaji dan upah karyawan seperti korupsi atau kolusi yang kerap dilakukan dalam perusahaan atau organisasi dibutuhkan sistem pengendalian internal (SPI) atas pemberian gaji dan upah pada karyawan, hal ini dimaksudkan agar dengan adanya sebuah pengendalian internal yang memadai, dapat mendukung terciptanya keamanan kekayaan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Gaji merupakan pembayaran balas jasa yang diberikan oleh karyawan yang harus dilakukan dan diberikan oleh perusahaan (Sujarweni, 2015 : 127). Sedangkan Upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana/buruh (Mulyadi, 2010: 373). Dalam melakukan pembayaran gaji kepada karyawan perusahaan diharapkan dapat menjalankan sistem informasi akuntansinya dengan baik, oleh sebab itu untuk menunjang sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dibutuhkan sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan.

Penerapan sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan yang efektif salah satu unsur yang mendukung adalah adanya pembagian tugas dan wewenang di dalam perusahaan tersebut, pembagian tugas dan wewenang tersebut diharapkan dapat mencapai apa yang diharapkan manajemen untuk meminimalisir kesalahan dan kecurangan yang terjadi. Untuk itu, peneliti dalam melakukan penelitian ini tertarik mengambil suatu objek penelitian pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pertanian remelling karet yaitu pada PT. Perkebunan Glenmore banyuwangi, PT. Perkebunan Glenmore ini merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang industri karet, dengan daerah pemasaran Surabaya dan Jepang. Dalam upaya mencapai tujuannya perusahaan PT. Perkebunan Glenmore membutuhkan sumber daya manusia yang

baik, inovatif, dan memiliki kreatifitas yang tinggi. Hal ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, adapun hasil produksi dari PT. Perkebunan Glenmore selama 4 periode terakhir yang akan disajikan dalam gambar berikut :

Grafik Hasil Produksi Karet Periode 2013 -2016.



Gambar 1.1

Sumber : Data diolah PT. Perkebunan Glenmore.

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwasannya hasil produksi karet pada PT. Perkebunan Glenmore pada tahun 2016 mencapai peningkatan sampai 75%, hal ini adalah pencapaian yang sangat luar biasa dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai profitabilitasnya, dalam membantu menunjang pencapaian dan harapan perusahaan untuk lebih baik, perusahaan membutuhkan Sumber daya Manusia (SDM) yang memadai dan jujur dalam rangka pengelolaan baik dari segi keuangan maupun operasionalnya dalam perusahaan. Selama ini karyawan pada PT. Perkebunan Glenmore telah mencapai apa yang diharapkan, akan tetapi perlu adanya suatu peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan dalam menunjang pekerjaannya membutuhkan suatu balas jasa berupa gaji dan upah, berdasarkan identifikasi peneliti pada PT. Perkebunan Glenmore dalam memberikan gaji dan upah terkadang masih terdapat gaji yang belum dibayarkan atau terlambat untuk dibayarkan, permasalahan yang seperti ini dapat menghambat kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, untuk itu sistem informasi akuntansi dalam perusahaan PT. Glenmore tersebut harus dilakukan evaluasi terhadap sistem pengendalian internalnya.

Berdasarkan analisa di atas berikut dijabarkan fungsi terkait gaji dan upah pada PT. Glenmore yaitu sebagai berikut:

a. Fungsi Kepegawaian.

Fungsi kepegawaian bertanggung jawab atas semua karyawan, baik tetap maupun tidak tetap dalam penerimaan, pemindah tugas karyawan serta kenaikan gaji dan upah karyawan.

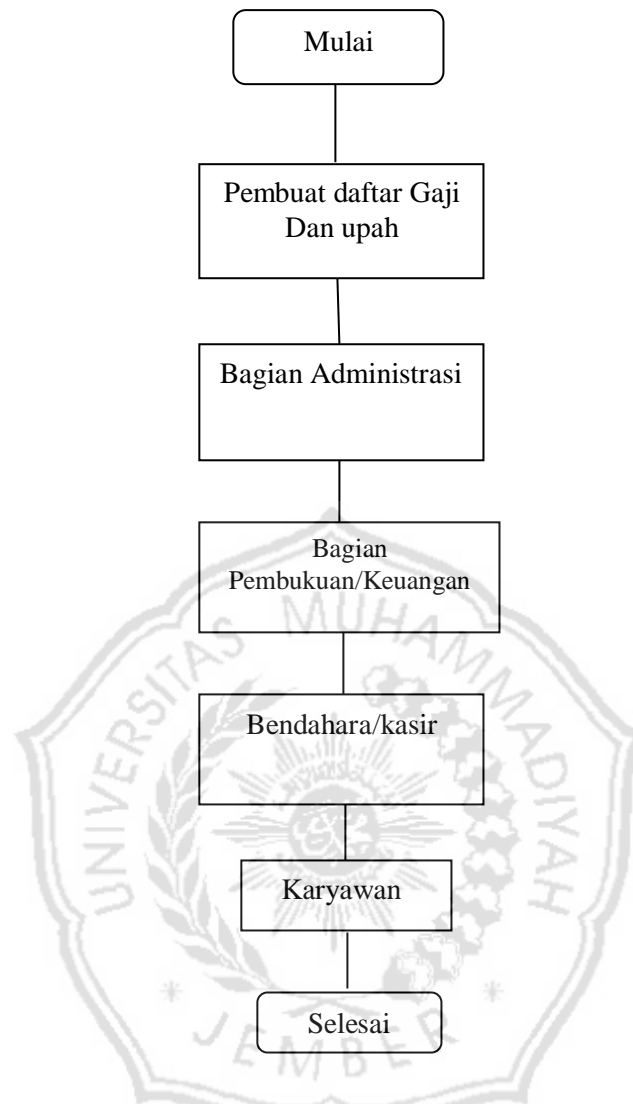
b. Fungsi Administrasi.

Fungsi administrasi bertanggungjawab atas administrasi perusahaan seperti pembukuan atau pencatatan atas gaji dan upah karyawan.

c. Fungsi Keuangan.

Fungsi keuangan bertanggung jawab atas bagian keuangan perusahaan serta pemberian gaji dan upah karyawan.

Berdasarkan fungsi – fungsi terkait diatas, adapun tata cara atau bagan alir pemberian gaji dan upah pada PT. Glenmore dengan beberapa bagian yang termasuk ke dalam struktur penggajian dan pengupahan pada perkebunan PT. Glenmore Banyuwangi, yaitu disajikan pada bagan alir gambar 1.2 sebagai berikut :



Gambar 1.2 Bagan Alir Penggajian dan Pengupahan.
Sumber: Data diolah dari PT. Perkebunan Glenmore.

Berdasarkan analisa di atas dalam rangka menunjang efektifitas tingkat pembayaran gaji dan upah karyawan agar tidak terlambat dalam pemberiannya, evaluasi sistem pengendalian internal atas gaji dan upah karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan karena dalam hal ini efektifitas dalam pemberian gaji dan upah harus benar – benar dikendalikan dan dijaga karena menyangkut aset berharga dalam perusahaan, yaitu bagaimana melihat kas keluar dalam perusahaan tersebut. Bagan alir di atas merupakan bagan alir secara ringkas dari PT. Glenmore, selanjutnya akan di jelaskan lebih lanjut pada bab isi setelah

dilakukan analisa lebih lanjut serta di lakukan penilaian dan evaluasi terhadap pemberian gaji dan upah karyawan pada perkebunan PT. Glenmore Banyuwangi.

Sebagaimana beberapa penelitian yang dilakukan oleh Agus Setiawan dan Sutjipto Ngumar (2013) yang berjudul “Analisis Sistem Pengendalian Intern atas Penggajian pada PT. Sarana Utama Surabaya, hasil dari penelitian tersebut yaitu dimana unsur pengendalian internal atas penggajian pada perusahaan tersebut belum memenuhi unsur peendalian internal, yaitu dari segi pemisahan tugas dan tanggung jawab wewenang yang jelas, sehingga terjadi perangkapan tugas antara fungsi dan pembayaran gaji yaitu dilakukan oleh satu karyawan yaitu bagian personalia, dan pencatatan waktu hadir masih menggunakan manual belum terkomputerisasi. Sehingga dari penelitian tersebut yang telah dilakukan terdapat sebuah perbedaan yaitu dimana pada objek penelitian nya dan berdasarkan penelitian di atas hanya mengangkat permasalahan dari gaji saja tanpa ada pengupahan.

Mavolia Marchia Manengkey (2015), dengan judul “Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Penerimaan Kas pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)tbk Unit Bahu Manado.” Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwasannya dalam ealuasi sistem pengendalian internal atas peerimaan kas pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Bahu manado telah memadai sesuai dengan unsur pengendalian internal, dengan adanya pemisahan – pemisahan tugas dan wewenang secara jelas, berdasarkan standar operasional persusahaan yang ada.

Sedangkan Tengku Nurmailiza (2009), melakukan penelitian dengan judul “Analisis pengendalian Intern atas Persediaan barang dagangan pada PT. Sabda Cipta Jaya”. Dari hasil penelitian yang dilakukan, sistem pengendalian internal atas persediaan barang dagangan telah memadai, akan tetapi perlu dilakukan pemisahan tugas atau pembatasan tugas pada kasir, yaitu hanya sebagai penyimpan kas dan dibatasi dalam akses masuk pada sistem komputer dalam melakukan pencatatan transaksi penjualan barang dagangan.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dalam melakukan perencanaan penelitian ini, penulis ingin melihat tinjauan lingkup sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan. Dimana dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk mengevaluasi kembali, bagaimana ke efektifan sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan pada perusahaan agribisnis pertanian yaitu pada PT. Perkebunan Glenmore yang terletak di desa margomulyo kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan uraian dan pembahasan dari permasalahan di atas, penulis tertarik mengambil sebuah topik penelitian dalam objek pada PT. Perkebunan Glenmore dengan memberikan judul sebagai berikut :

“Evaluasi Sistem Pengendalian Internal atas Penggajian dan Pengupahan pada PT. Perkebunan Glenmore Banyuwangi”.

1.2 Rumusan Masalah.

Dari uraian latar belakang masalah di atas, dapat di ambil rumusan masalah penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan Sistem pengendalian Internal (SPI) dan sistem pemberian gaji dan upah pada PT. Perkebunan Glenmore?
2. Apakah Sistem Pengendalian Internal (SPI) atas Penggajian dan Pengupahan pada PT. Perkebunan Glenmore telah memadai dengan adanya pemisahan tugas dan wewenang yang telah ditetapkan?

1.3 Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dibuat ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Sistem Pengendalian Internal (SPI) atas prnggajian dan Pengupahan pada PT. Perkebunan Glenmore Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui dan mengevaluasi kembali, apakah Sistem Pengendalian Internal (SPI) atas Penggajian dan Pengupahan pada PT. Perkebunan Glenmore Banyuwangi sudah dijalankan dan memadai.

1.4 Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dari berbagai pihak, bukan hanya bermanfaat bagi peneliti, akan tetapi diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak yang berkepentingan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan.

- a. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini mampu membantu memberikan gambaran mengenai pengendalian Internal terhadap perusahaan, terutama dalam menunjang dan mendukung pengendalian atas penggajian dan pengupahan.
- b. Hasil akhir penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam rangka terus mempertahankan atau selalu melakukan evaluasi dan perbaikan – perbaikan dalam Pengendalian internal atas Penggajian dan pengupahan.

2. Bagi Penulis.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengalaman dan wawasan terhadap pelaksanaan pengendalian internal atas pemberian gaji dan upah, serta mengetahui prosedur dalam pemberian gaji dan upah beserta formulir dan dokumen yang digunakan.

3. Bagi Universitas.

- a. Sebagai unsur tambahan untuk menambah wawasan mahasiswa.
- b. Sebagai pengenalan dalam instansi dalam peningkatan kreatifitas pribadi.
- c. Memperkuat dan mempererat hubungan antara Universitas dengan Instansi yang terkait.

4. Bagi Pihak Lain.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kepustakaan dan tambahan pengetahuan, terutama dalam penerapan Sistem Pengendalian Internal atas Penggajian dan Pengupahan.