

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis mempunyai hubungan erat dengan di dirikannya sebuah perusahaan barang maupun jasa. Dengan adanya perusahaan selalu terdapat perwujudan suatu langkah menuju arah kemajuan yang berarti adanya kesibukan dalam berbisnis. Kemajuan perusahaan sebagai organisasi mengikuti keadaan masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya sebagai organisasi perusahaan, berupaya mengembangkan bisnis yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan keuntungan dalam berbisnis. Dalam upaya pengembangan usaha ini, salah satu faktor yang ikut berperan serta adalah faktor kepegawaian. Pada umumnya pegawai disebuah perusahaan terdiri dari tenaga kerja mulai dari bidang administrasi dan bidang lainnya.

Faktor pegawai ini perlu dipertimbangkan dan diperhatikan, sehubungan dengan semakin di sadari pentingnya pegawai dalam suatu usaha. Pegawai merupakan dasar untuk melaksanakan suatu usaha. Dengan melalui pegawai inilah sumberdaya lainnya dapat dikelola dan dikembangkan. Pada dasarnya, semua bidang usaha merupakan organisasi yang mempunyai kewajiban mengelola pegawainya untuk mencapai tujuan usahanya. Karena apabila para tenaga kerja bermotivasi tinggi dan merasa sebagai dari keluarga instansi maka mereka akan bekerja lebih efektif dan efisien, serta menguntungkan bagi semua pihak.

Siklus manajemen penggajian adalah rangkaian aktivitas bisnis yang berulang dan operasional pemrosesan data terkait yang berhubungan dengan cara yang efektif dalam mengelola pegawai. Menurut Marshall (2004:184). Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting dalam perusahaan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja diberi imbalan oleh perusahaan melalui gaji dan upah baik setiap bulan,

minggu, maupun hari. Pengertian gaji dan upah menurut Mulyadi (2013:373) adalah sebagai berikut : gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh) yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai.

Gaji dan upah adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai tetap dan upah untuk pegawai tidak tetap. Menurut Mardi (2011:107). Permasalahan gaji merupakan masalah manajemen yang paling umum dan salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi pegawai maupun bagi perusahaan. Gaji adalah bentuk kompensasi atas prestasi pegawai yang bersifat finansial yang menimbulkan kepuasan kerja.

Pegawai akan merasa puas apabila besarnya gaji yang diterima sesuai dengan keahlian dan jabatannya. Sehingga pegawai akan terdorong untuk semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya. Gaji mempunyai arti penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai kerja mereka diantara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pegawai akan merasa puas apabila besarnya gaji yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya sehingga Pegawai akan terdorong untuk memaksimalkan kinerja sesuai kemampuannya. Sebaliknya, apabila pegawai memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat, dan motivasi mereka bias menurun.

Sistem akuntansi penggajian merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menetapkan secara tepat, cepat dan teliti beberapa gaji yang harus dibayarkan kepada setiap pegawai didalam perusahaan. Pengendalian intern penggajian ini penting karena selain untuk memenuhi faktor efisiensi dan ketelitian juga digunakan sebagai alat untuk pengendalian dalam instansi perusahaan. Pengendalian intern meliputi

struktur organisasi dan keseluruhan alat-alat yang dikoordinasikan dan dioperasikan dalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk : melindungi keamanan harta – miliknya; menjalin ketelitian, kebenaran, dan keterandalan data akuntansinya; meningkatkan efisiensi operasinya; dan mendorong agar semua kebijakan manajemen dapat dipatuhi (*Committee On Auditing Procedure* dari AICPA).

CV. Lisa Jaya Mandiri Food merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan distribusi makanan dan minuman yang cukup maju dan mampu bersaing di bidang usahanya. Oleh karena itu, CV. Lisa Jaya Mandiri Food di dalam pelayanan kepada konsumen dan pegawai yang siap memberikan pelayanan kepada konsumen sebaik mungkin dalam produk Kopi Buryah, Sedap Mie, Minyak Goreng Suryamadu, Terasi, dan Air Mineral Ampo. Kinerja pegawai dipengaruhi salah satunya faktor gaji. Pengendalian intern diperlukan untuk pengawasan terhadap sistem akuntansi penggajian.

Posisi dan Jabatan pegawai pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food masih ganda atau rangkap jabatan sehingga membuat sistem penggajian tidak sesuai dengan pengendalian intern yang baik. Pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food memiliki pegawai total 120 pegawai dan tidak memiliki cabang. CV. Lisa Jaya Mandiri Food seharusnya memiliki pengendalian intern yang baik dalam sistem penggajian yang dimiliki agar tujuan usaha dapat tercapai. Suatu keharusan perusahaan atau usaha untuk menerapkan pengendalian intern untuk mencegah terjadinya penyelewengan dan tindak kecurangan yang merugikan, juga penerapan pengendalian intern secara baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Dari dasar tersebut dan pentingnya pengendalian intern dalam setiap kegiatan usaha untuk mengendalikan adanya penggajian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang sistem akuntansi penggajian dengan judul **“Evaluasi Pengendalian Intern Penggajian Pegawai CV. Lisa Jaya Mandiri Food “**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana prosedur penggajian pegawai atau karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food ?
- b. Apakah pengendalian intern penggajian pegawai atau karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food sudah memenuhi unsur-unsur pengendalian intern yang baik sesuai dengan standar profesional akuntan publik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui prosedur penggajian pegawai atau karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food.
- b. Untuk mengetahui apakah pengendalian intern penggajian pegawai pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food sudah memenuhi unsur-unsur pengendalian intern yang baik sesuai dengan standar profesional akuntan publik.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi pihak akuntansi dan menambah kajian ilmu pengendalian intern dalam studi akuntansi yang akan diterapkan untuk mencegah adanya terjadinya penyelewengan dalam penggajian perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bahwa pengendalian intern yang baik sangat penting untuk perusahaan atau organisasi. Ini berguna untuk keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan literatur atau referensi yang membantu di dalam perkembangan ilmu akuntansi dan menambah wawasan tentang pengendalian intern.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai cara melaksanakan ilmu pada waktu perkuliahan dan menyelesaikan tugas akhir, penelitian ini juga bermanfaat bagi peneliti dalam pengetahuan tentang pengendalian intern.