

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Demi kelangsungan hidup perusahaan (*going concern*) diperlukan sumber daya manusia yang memadai dengan kinerja yang baik, sumber daya manusia memiliki peran besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. sumber daya manusia adalah salah satu aset tak berwujud terpenting bagi perusahaan yang perlu untuk dijaga.

Sumber daya manusia disini diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam menjalankan tugas kegiatan perusahaan. Karyawan akan merasa puas apabila besar gaji yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya sehingga karyawan akan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, apabila karyawan menilai gaji yang mereka terima tidak sesuai mencukupi, maka prestasi, semangat, dan produktivitas mereka dapat menurun.

Proses penggajian merupakan bagian penting dalam ritme perusahaan yang memerlukan ketelitian dalam penempatan, penggolongan, pencatatan serta pembayaran. Menurut Mahjan, Shukula dan Soni (2015:67), penggajian merupakan operasi yang sangat penting untuk melakukan pembayaran gaji karyawan yang akurat dan tepat waktu.

Maka pentingnya sebuah perusahaan memiliki sebuah sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian internal dalam proses penggajian yang

baik, sehingga pembayaran gaji akurat dan tepat waktu. Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian internal pada proses penggajian diperlukan agar perusahaan dapat meminimalkan kekeliruan perhitungan dalam memproses penghitungan gaji yang akan dibayarkan serta mengevaluasi hasil yang diterima perusahaan dengan dana yang dikeluarkan untuk gaji. Tujuan lainnya yaitu pimpinan perusahaan juga dapat memperoleh laporan yang berkaitan dengan penggajian secara lebih cepat dan akurat.

Angka *turnover* karyawan yang rendah, belum tentu mencerminkan sistem penggajian yang bagus (Djoko, 2008). Hal ini dikarenakan dalam suatu sistem, seringkali terjadi kecurangan, manipulasi, dan keterlambatan dalam pemberian gaji karyawan yang tidak hanya merugikan karyawan, namun juga ikut merugikan perusahaan bahkan pemerintah. Untuk menghindarinya maka dibutuhkan sistem pengendalian internal.

Pengendalian internal merupakan suatu rencana organisasi dan metode bisnis yang digunakan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi, menjaga aset, memberikan informasi yang akurat, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah diciptakan. Pengendalian internal bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mengoptimalkan pelaksanaan kinerja perusahaan dengan rencana yang telah ditetapkan dan juga untuk mengetahui berbagai kesulitan dalam pelaksanaan rencana. Pengendalian internal yang telah dijalankan dengan baik akan memberikan keyakinan, bahwa apa yang dilaporkan oleh bawahannya itu dapat dipertanggung jawabkan, sehingga dapat mendorong kelancaran dan efisiensi usaha dan dapat di monitor secara terus menerus, bahwa

kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat tetap dijalankan.

Pengendalian internal merupakan sesuatu yang diciptakan oleh manusia, dengan begitu manusia pastilah lebih pintar dari sistem yang diciptakannya. Bahkan dalam kehidupan sehari-hari, kita sering mendengar orang mengatakan bahwa "peraturan ada untuk dilanggar". Hal tersebut menunjukkan selalu ada celah dan kekurangan dalam suatu pengendalian yang telah dibuat.

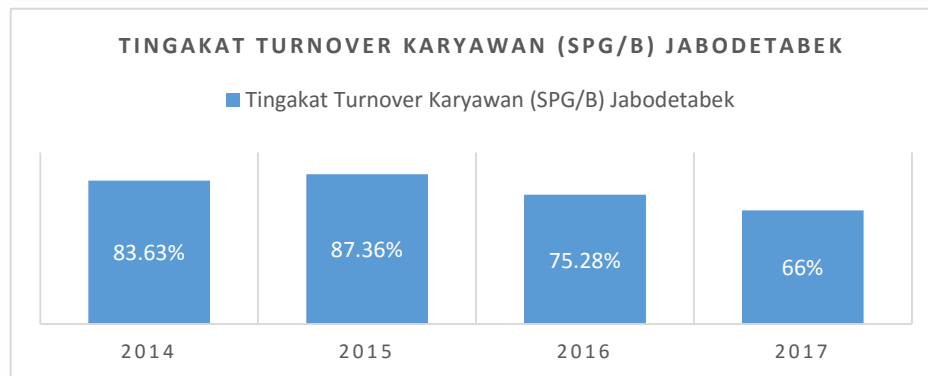
Meskipun kita tau pengendalian akan tetap memiliki kekurangan, namun tetap kita terapkan karena kita punya tujuan, dan pengendalian dibutuhkan disitu. Jika ada pengendalian saja banyak yang kebobolan, bagaimana jika pengendalian ditiadakan? Pastinya akan semakin parah keadaannya. Pada umumnya hampir semua perusahaan menerapkan pengendalian internal, namun pengendalian internal yang diterapkan pada perusahaan belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan rencana. Dalam prakteknya, seringkali terdapat berbagai ketidaksesuaian yang menyebabkan pengendalian internal menjadi tidak efektif seperti yang terjadi di PT. Ascoco Rialestari.

PT. Ascoco Rialestari merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan retail kosmetik dan parfum sejak tahun 1992. PT. Ascoco Rialestari selalu menjaga kualitas dan berinovasi terhadap produk-produk nya agar konsumen mencintai produk dari dalam negri dan mampu bersaing dengan produk dari luar negri. Untuk mengotimalkan penjualan produknya *SPG/B (Sales Promotion Girl/Boy)* menjadi ujung tombak perusahaan untuk mengoptimalkan penjualan. Untuk mendorong kinerja *SPG/B (Sales Promotion Girl/Boy)* maka proses penggajian harus dilakukan dengan baik. Namun selama beberapa tahun

terakhir PT. Ascoco Rialestari mengalami *turnover* tinggi seperti terlihat di gambar 1.1.

Gambar 1.1

Diagram *Turnover SPG/B* Jabodetabek pada PT. Ascoco Rialestari 2014-2017



Dari gambar 1.1 diatas dapat dilihat tingginya *turnover SPG/B* (*Sales Promotion Girl/Boy*) di PT. Ascoco Rialestari selama empat tahun terakhir yang melebihi batas ideal *turnover* yang seharusnya adalah 10%. Proses *turnover* dimulai sejalan dengan meningkatnya ketidakpuasan dari karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga pilihan untuk berhenti dari pekerjaan juga meningkat.

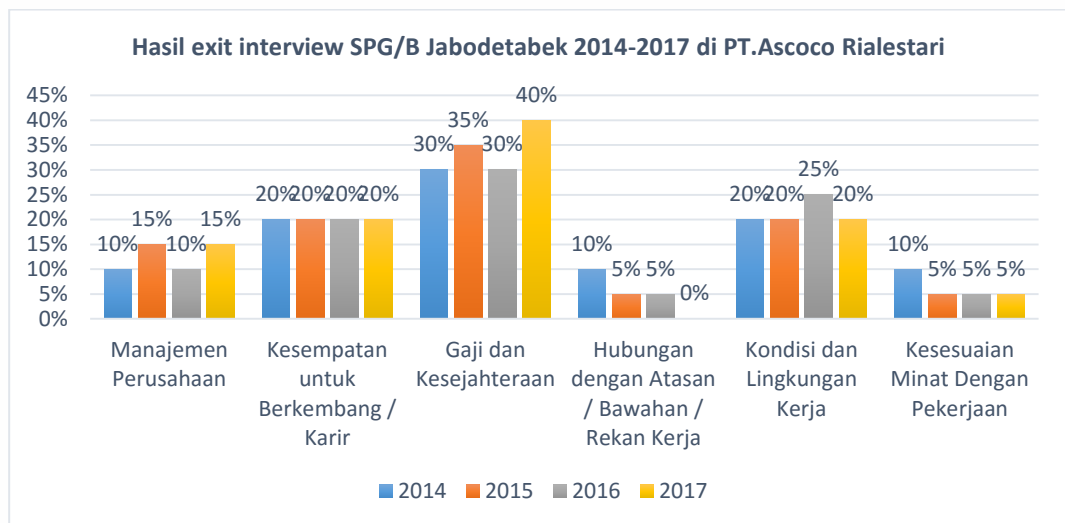
Dari gambar 1.2 dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun, faktor utama yang menjadi alasan terbesar karyawan mengundurkan diri dari PT. Ascoco Rialestari yaitu gaji dan kesejahteraan. Hingga saat ini PT. Ascoco Rialestari belum bisa memberikan kebijakan untuk kesejahteraan karyawan secara merata, karena sebagian besar *SPG/B* Jabodetabek di PT. Ascoco Rialestari merupakan karyawan kontrak dan pada tahun 2017 PT. Ascoco Rialestari mengeluarkan kebijakan baru

untuk karyawan kontrak yang dinilai tidak menambah kesejahteraan karyawannya.

Gambar 1.2

Diagram hasil *exit interview* SPG/B Jabodetabek 2014-2017 di PT.Ascoco

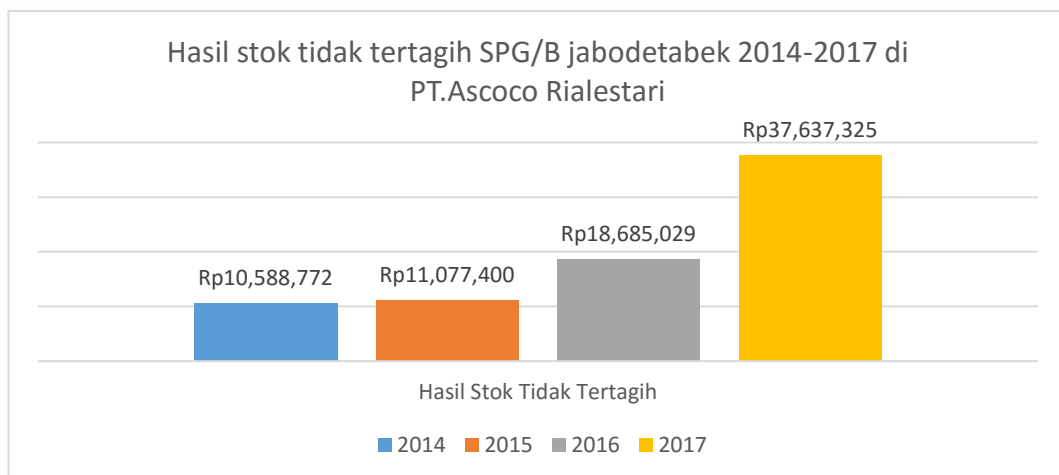
Rialestari



Gambar 1.3

Diagram Hasil Stok Tidak Tertagih SPG/B Jabodetabek 2014-2017 di PT. Ascoco

Rialestari



Dari gambar 1.3 diatas dapat dilihat kerugian yang timbul akibat piutang tak tertagih (Hasil Stok) *SPG/B* Jabodetabek yang mengundurkan diri, di PT.Ascoco Rialestari *SPG/B* diberi tanggung jawab atas barang di tiap lokasi toko tempat mereka ditugaskan, dan setiap bulannya dilakukan pengecekan Stok barang, jika ada barang yang hilang/salah jual maka menjadi tanggung jawab *SPG/B* yang bertugas dan akan dibebankan pada perhitungan gaji setiap bulannya.

Dari penjabaran diatas *turnover* yang tinggi memberikan dampak kerugian bagi perusahaan yaitu piutang tak tertagih, *turnover* yang tinggi diduga disebabkan karena faktor kurang puasny karyawan terhadap gaji dan kesejahteraan.Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah pengendalian internal atas penggajian di PT. Ascoco Rialestari belum dijalankan dengan baik sehingga menyebabkan banyaknya *SPG/B (Sales Promotion Girl/Boy)* yang mengundurkan diri karna merasa kurang puas dengan gaji dan kesejahteraannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis ingin memfokuskan pada pengendalian internal atas penggajian *SPG/B (Sales Promotion Girl/Boy)* pada PT. Ascoco Rialestari dengan judul :

“EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL ATAS SISTEM PENGGAJIAN *SPG/B* WILAYAH JABODETABEK PADA PT. ASCOCO RIALESTARI”.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan pengendalian internal atas penggajian *SPG/B (Sales Promotion Girl/Boy)* sebagai berikut :

1. PT. Ascoco Rialestari mengalami *turnover* karyawan yang tinggi.
2. Karyawan PT.Ascoco Rialestari belum sejahterah.
3. Banyaknya komplain dari karyawan tentang sistem penggajian pada PT.Acoco Rialestari.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar tujuan penelitian dapat tercapai dan untuk memudahkan dalam menganalisa, maka penulis hanya membatasi masalah pada penerapan pengendalian internal atas penggajian *SPG/B (Sales Promotion Girl/Boy)* pada PT. Ascoco Rialestari yang ditugaskan di wilayah Jabodetabek.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang penulis kemukakan sebelumnya, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pengendalian internal atas penggajian *SPG/B (Sales Promotion Girl/Boy)* yang dilaksanakan di PT. Ascoco Rialestari ?

2. Apakah sistem pengendalian internal atas penggajian *SPG/B (Sales Promotion Girl/Boy)* di PT. Ascoco Rialestari telah sesuai dengan standar COSO ?
3. Apa usulan perbaikan untuk sistem pengendalian internal atas penggajian *SPG/B (Sales Promotion Girl/Boy)* di PT. Ascoco Rialestari ?

1.4 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem pengendalian internal atas penggajian *SPG/B (Sales Promotion Girl/Boy)* yang dilaksanakan di PT. Ascoco Rialestari.
2. Untuk mengetahui apakah sistem pengendalian internal atas penggajian *SPG/B (Sales Promotion Girl/Boy)* di PT. Ascoco Rialestari telah sesuai dengan standar COSO.
3. Untuk memberikan usulan perbaikan kepada PT. Ascoco Rialestari atas sistem pengendalian internal atas penggajian *SPG/B (Sales Promotion Girl/Boy)*.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini agar dapat memberikan suatu informasi bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan usulan kepada perusahaan apabila terdapat kekurangan atau kelemahan-kelemahan pada sistem pengendalian internal dalam pelaksanaan proses penggajian *SPG/B* yang telah dijalankan perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya terutama bagi mereka yang tertarik untuk melakukan penelitian internal atas penggajian *SPG/B* sesuai dengan standar COSO.