

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan harus memberikan gaji kepada setiap karyawannya, baik itu karyawan tetap atau karyawan tidak tetap. Gaji merupakan faktor yang penting karena gaji adalah hak yang harus diterima oleh setiap karyawan dan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Alasan lain mengapa gaji merupakan faktor yang penting karena gaji menjaga kelancaran dari setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan.

Pemberian gaji juga merupakan bagian dari suatu penghargaan paling tinggi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Gaji merupakan bentuk apresiasi perusahaan atas semua yang telah dilakukan karyawan perusahaan. Dan bagi karyawan sendiri, gaji merupakan pengingat bahwa perusahaan memperhatikan apa yang telah dilakukan para karyawan dan juga sebagai bentuk motivator bagi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

Pemberian kompensasi berupa gaji yang tepat waktu serta jumlah pembayaran yang sesuai dengan jam kerja dapat menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan, “untuk mendapat kompensasi yang layak, adil dan jumlah yang tepat, diperlukan susunan manajemen dengan sistem perencanaan yang baik, juga sistem informasi akuntansi yang baik disertai dengan pengendalian yang baik pula dalam membantu

menghasilkan dan mengefektifkan pengendalian internal penggajian” (Amir 2003:80).

Sistem akuntansi gaji dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji karyawan dan pembayarannya, perancangan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan ini harus dapat menjamin validitas, otorisasi, kelengkapan, klasifikasi penilaian, ketepatan waktu dan ketepatan posting serta ikhtisar dari setiap transaksi penggajian dan pengupahan” (Mulyadi 2001:17).

Sistem informasi akuntansi yang baik dapat membantu meningkatkan kecermatan dan perhitungan penggajian terutama pembayaran gaji. perusahaan harus menggunakan suatu alat pengendalian yang memadai untuk mengendalikan semua kegiatan usahanya, bagi perusahaan gaji merupakan biaya yang cukup besar jumlahnya dan salah satu unsur yang memiliki banyak resiko kemungkinan terjadinya manipulasi dan pemborosan, untuk itu manajemen perusahaan harus terus memberikan perhatian terhadap pengendalian Internalnya, dalam hal ini yaitu pengendalian Internal gaji dan upah.

Industri telekomunikasi di Indonesia diatur oleh pemerintah dalam hal ini kementerian komunikasi dan informatika dan Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika yang mengatur tata cara penyelenggaraan jaringan telekomunikasi secara benar dan sesuai, regulasi penyelenggaraan jaringan telekomunikasi ini merupakan seperangkat aturan dalam bentuk Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika nomor 01/PER/M.KOMINFO/01/2010. Dan pada tanggal 10 September 2014, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 30 Tahun 2014 tentang “ Penataan Pita

Frekuensi Radio 800 MHz untuk Keperluan Penyelenggaraan Jaringan Bergerak Seluler”, dengan ditetapkannya peraturan tersebut mengakibatkan empat operator telekomunikasi yang menggunakan teknologi Code Division Multiple Access (CDMA) seperti T (F), BT, I (S), dan M (Sm) harus mengembalikan frekuensi tersebut ke pemerintah dan implikasi pertama, ada penggabungan usaha penyelenggaraan antara BT dan Sm. tidak merger tetapi frekuensi BT dialihkan ke jaringannya Sm. Lisensinya FWA BT otomatis dicabut tinggal lisensi SLI saja dan ini menyulitkan PT BT untuk berkembang lagi.

PT BT adalah perusahaan yang tercatat di bursa efek Indonesia yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi dan saat tercatat mempunyai karyawan 250 orang baik karyawan tetap dan karyawan kontrak, PT BT sudah tidak bisa memenuhi pembayaran gaji dengan tepat waktu dan pembayaran yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Dengan adanya kondisi ini maka banyak karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri terutama karyawan yang sangat potensial dan berprestasi baik.

Berikut adalah data data keterlambatan gaji yang dibayarkan oleh perusahaan :

Tabel 1.1 Data Pembayaran gaji PT. BT

No.	Periode	
	gaji	pembayaran
1	Januari 2016	Februari 2016
2	Februari 2016	Maret 2016
3	Maret 2016	April 2016
4	April 2016	Mei 2016

Sumber : PT BT Tbk

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil keputusan untuk menyusun skripsi ini dengan judul “*Analisis Pengendalian Internal penggajian pada PT BT*” .

## 1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

### 1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan sistem pengendalian Internal penggajian karyawan sebagai berikut:

1. Pembayaran gaji yang telat tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan
2. Belum jelasnya kebijakan perusahaan setelah adanya pemutusan jaringan oleh pihak ketiga, sehingga perusahaan tidak mempunyai pemasukan

3. Banyak karyawan yang demotivasi sehingga banyak yang mengundurkan diri dan tidak adanya punishment dari perusahaan untuk karyawan yang tidak masuk kerja dalam jangka waktu lama

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini hanya membatasi masalah pada pelaksanaan prosedur penggajian dan penerapan sistem pengendalian Internal dalam penggajian karyawan pada PT BT periode bulan Januari 2016 sampai dengan bulan April 2016

### **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kesesuaian antara pelaksanaan penggajian dengan SOP yang berlaku di PT BT?
2. Bagaimakah tingkat efektivitas pengendalian internal pelaksanaan penggajian di PT BT?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara pelaksanaan penggajian dengan SOP yang berlaku di PT BT
2. Untuk mengukur tingkat efektivitas pengendalian internal atas pelaksanaan penggajian di PT BT

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### 1. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya wacana tentang sistem pengendalian internal dalam penggajian karyawan.

### 2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PT BT dalam perbaikan sistem pengendalian internal penggajian karyawan

