

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang berbeda, namun pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba yang optimal agar dapat terjaga kelangsungan hidup perusahaan. Selain dengan memiliki suatu sistem pengendalian yang baik, tujuan perusahaan tersebut juga dapat dicapai dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang diperoleh dan dimiliki oleh perusahaan.

Salah satu faktor penentu yang mempunyai andil besar untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia disini diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan perusahaan.

Perusahaan mempunyai kesempatan untuk bertahan dan maju jika memiliki karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus menerus untuk mencari, memilih, dan melatih calon karyawan dan karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini karyawan mendapatkan gaji sebagai penghargaan atas kinerja kerjanya.

Karyawan akan merasa puas apabila besar gaji yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya sehingga karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuannya. Sebaliknya, apabila

karyawan memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi, semangat, dan produktivitas kerja mereka bisa menurun.

Dalam memberikan gaji, setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda. Menurut Krismiaji (2010:422), “Sistem penggajian adalah serangkaian aktivitas bisnis dan kegiatan pengolahan data yang terkait yang berhubungan dengan pengelolaan karyawan perusahaan secara efektif.”

Sistem informasi akuntansi penggajian ini 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.

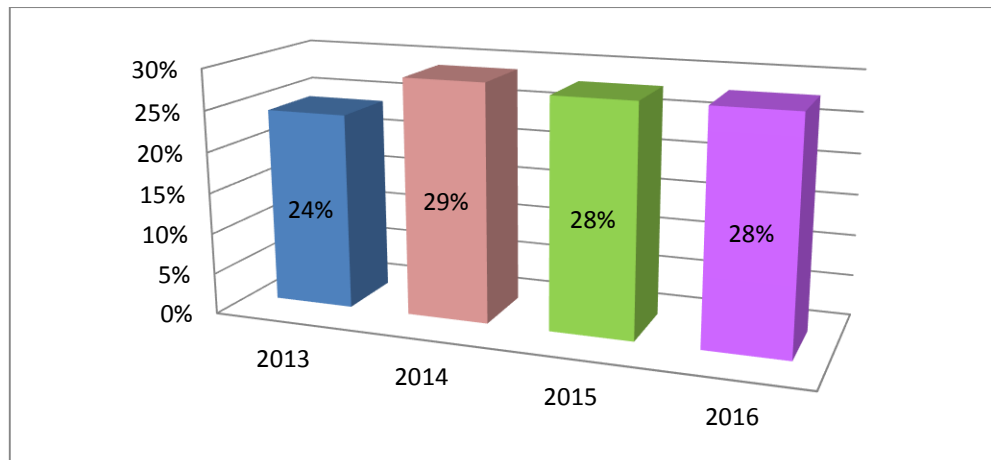
Pengendalian internal merupakan suatu rencana organisasi dan metode bisnis yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, menjaga aset, memberikan informasi yang akurat, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Pengendalian internal bertujuan untuk membantu perusahaan 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 dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga dapat mendorong kelancaran dari efisiensi usaha dan secara terus menerus dapat memonitor, bahwa kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat tetap dijalankan.

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. Star Cosmos.

PT. Star Cosmos merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri manufaktur peralatan rumah tangga sejak tahun 1976. PT. Star Cosmos selalu menjaga kualitas produk-produknya agar semua konsumen selalu mencintai produk dalam negeri dan membeli produk dari PT. Star Cosmos untuk kebutuhan peralatan rumah tangganya. Dalam pembuatan produknya dan mengembangkan perusahaannya, PT. Star Cosmos membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak. Namun selama beberapa tahun terakhir PT. Star Cosmos mengalami *turnover* yang tinggi dan yang lebih mengejutkan lagi yaitu berdasarkan hasil *exit interview* yang dilakukan kepada karyawan yang akan resign menunjukkan bahwa alasan terbesar karyawan mengundurkan diri dari PT. Star Cosmos karena faktor gaji dan kesejahteraan.

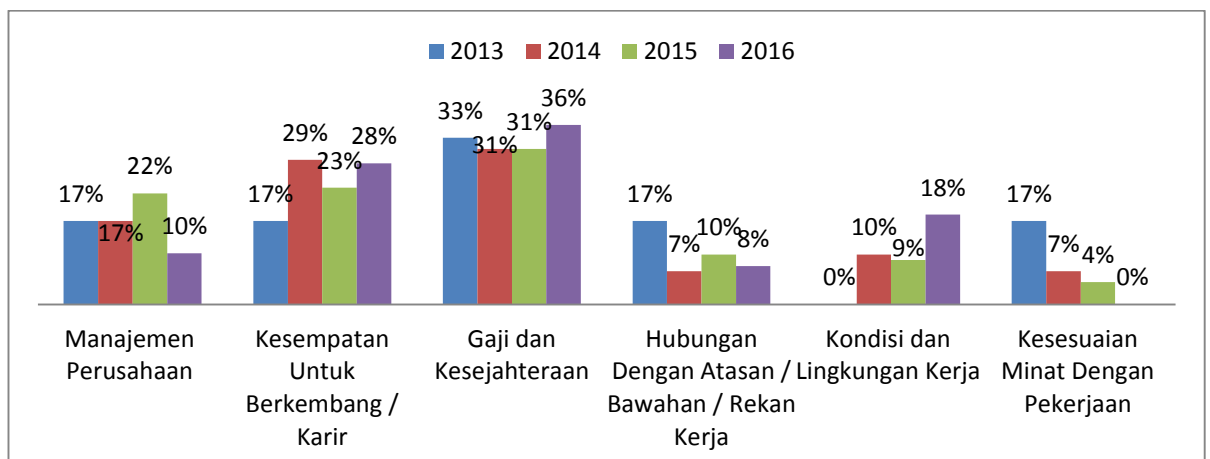
Berikut ini diagram *turnover* PT. Star Cosmos selama empat tahun terakhir :



**Gambar 1.1**  
Diagram *Turnover* PT. Star Cosmos Selama Empat Tahun Terakhir  
Tahun 2013 – 2016

Dari gambar 1.1 diatas dapat dilihat tingginya *turnover* karyawan PT. Star Cosmos selama empat tahun terakhir, dimana batas ideal *turnover* karyawan seharusnya adalah 10%.

Berikut ini diagram hasil *exit interview* PT. Star Cosmos selama empat tahun terakhir :



**Gambar 1.2**  
Diagram hasil *exit interview* PT. Star Cosmos Selama Empat Tahun Terakhir  
Tahun 2013 – 2016

Dari gambar 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun, faktor utama yang menjadi alasan seseorang mengundurkan diri dari PT. Star Cosmos yaitu gaji dan kesejahteraan. Memang hingga saat ini PT. Star Cosmos dirasa belum memberikan kebijakan untuk kesejahteraan karyawan secara merata. Disamping itu, diketahui pula bahwa PT. Star Cosmos tidak mengeluarkan slip gaji untuk karyawannya.

Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah pengendalian internal di PT. Star Cosmos belum dijalankan dengan baik sehingga menyebabkan banyak karyawan yang mengundurkan diri karena merasa tidak puas dengan gaji dan kesejahteraannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis ingin memfokuskan pada pengendalian internal atas penggajian karyawan pada PT. Star Cosmos dengan judul :

**“EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL ATAS PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PT. STAR COSMOS”.**

## **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 karyawan sebagai berikut :

- a. PT. Star Cosmos telah memiliki sistem penggajian karyawan namun tidak diketahui secara pasti apakah sistem tersebut sudah baik atau belum.
- b. Tidak diketahui apakah pengendalian internal telah dilakukan dengan baik sesuai standar COSO.

### **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 karyawan pada PT. Star Cosmos yang ada di kantor pusat saja, berlokasi di Rawa Buaya, Jakarta Barat.

### **1.3 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana sistem pengendalian internal atas penggajian karyawan yang dilaksanakan di PT. Star Cosmos?
2. Apakah sistem pengendalian internal atas penggajian karyawan di PT. Star Cosmos telah sesuai dengan standar COSO?
3. Apa usulan perbaikan untuk sistem pengendalian internal atas penggajian karyawan di PT. Star Cosmos?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Beberapa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem pengendalian internal atas penggajian karyawan yang dilaksanakan di PT. Star Cosmos.
2. Untuk mengetahui apakah sistem pengendalian internal atas penggajian karyawan di PT. Star Cosmos telah sesuai dengan standar COSO.
3. Untuk memberikan usulan perbaikan kepada PT. Star Cosmos atas sistem pengendalian internal penggajian karyawannya.

#### **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 dalam pelaksanaan pengendalian internal atas penggajian karyawan yang telah dijalankan perusahaan selama ini.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya terutama bagi mereka yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengendalian internal atas penggajian karyawan sesuai dengan standar COSO.