

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendirian suatu perusahaan pada umumnya memiliki suatu tujuan. Tujuan yang ingin diperoleh antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya akan berbeda. Namun tujuan secara umum yang ingin dicapai diantara semuanya adalah mencapai laba yang setinggi - tingginya. Laba yang diperoleh tersebut digunakan untuk mengukur hasil yang telah diperoleh pada periode tertentu sehingga dapat dibandingkan dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam dunia persaingan sekarang ini, suatu perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien diharapkan tidak mengabaikan kepentingan seluruh aspek perusahaan seperti pemegang saham, manajemen, karyawan, pelanggan, supplier, pemerintah maupun masyarakat. Perusahaan harus memikirkan semua langkah yang akan ditempuh sehingga langkah yang diambil tersebut kelak tidak membuat perusahaan makin terpuruk oleh keadaan persaingan yang semakin ketat. Masing – masing bidang dalam perusahaan harus mengerti dan memahami peran sertanya dalam perusahaan.

Keberhasilan mencapai tujuan oleh sebuah perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor tersebut adalah biaya. Pintar tidaknya sebuah perusahaan mengelola biaya akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut. (Winarni, 2006:12) Beragam biaya terjadi dalam sebuah perusahaan salah satunya adalah biaya personalia atau ketenagakerjaan. Peran serta mereka sangat menentukan kinerja perusahaan, baik itu dalam hal keberadaan, kepiawaian, ataupun ide – ide mereka yang akhirnya akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam beberapa perusahaan tidak dapat dipungkiri tenaga kerja menghabiskan sebagian besar arus keuangan. Hal tersebut bukan berarti penekanan biaya pada bidng personalia dapat dilakukan tanpa memikirkan kepentingan mereka. Ditambah lagi dengan situasi yang terjadi dinegeri ini dimana penawaran tenaga kerja melebihi kebutuhan pencarian tenaga kerja sehingga dalam beberapa perusahaan pengelolaan tenaga kerja bagi manajemen

perusahaan tidaklah sederhana yang dibayangkan. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkah laku tenaga kerja atau karyawan dalam masa bekerja, baik faktor dari luar misalnya teknologi dan budaya perusahaan ataupun faktor dari dalam diri karyawan misalnya keterampilan dan psikologis.

Manajemen perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Mereka harus mengetahui bagaimana cara mengontrol tingkah laku karyawan. Penetapan kebijakan kompensasi termasuk salah satu cara menjaga kinerja daripada karyawan. Kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan positif kepada karyawan yang berhubungan erat dengan prestasi kerjanya. Kompensasi dapat dijadikan motivasi bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal, sehingga pada akhirnya perusahaan mencapai tujuannya.

Penetapan besar kecilnya gaji dan upah karyawan dalam sebuah perusahaan tidaklah mudah. Banyak faktor yang mempengaruhi keputusan penetapan besar kecilnya gaji dan upah. Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan penetapan besar kecilnya gaji dan upah dalam perusahaan diantaranya adalah standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, besarnya tingkat potongan pajak, upah di pasaran, kemampuan perusahaan dan yang tidak kalah pentingnya adalah besarnya biaya hidup karyawan, sehingga diperlukan sebuah strategi atau cara yang bijak yang dapat menjamin gaji dan upah karyawan telah layak bagi mereka.

Pembayaran gaji dan upah bagi karyawan tidak dilakukan hanya sekali dalam masa kontrak kerjanya. Hal tersebut dilakukan secara berkala atau berulang-ulang sesuai dengan budaya yang dianut oleh perusahaan. Pihak manajemen memerlukan suatu sistem oleh karenanya. Suatu sistem yang menjadi pola dasar dari kelangsungannya penetapan gaji dan upah tersebut. Suatu sistem yang saat ini di kenal dengan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang baik adalah sistem yang dapat menggambarkan informasi tentang kinerja karyawan yang dapat dipercaya bagi yang memerlukan informasi tersebut. Didalam suatu sistem penggajian dan pengupahan harus terdapat prosedur yang efektif dalam menentukan jumlah gaji dan upah dan memperkecil adanya kesalahan perhitungan. Namun terdapat satu masalah lagi didalamnya yaitu apakah sistem akuntansi dan prosedur penggajian dan pengupahan tersebut telah memenuhi prinsip-prinsip pengendalian intern

yang baik. Sebab pengendalian intern yang baik dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan harus dapat memberikan kebenaran informasi tentang hasil kerja karyawan, kehadiran karyawan dan kelebihan jam kerja yang nantinya diharapkan akan dapat mengamankan kekayaan perusahaan.

CV. Wiryra Kencana adalah sebuah perusahaan baru dibidang agrobis yang bergerak dengan mengangkat hasil – hasil alam agar dapat bersaing dengan produk yang sejenis di dunia perdagangan hasil pertanian. CV. Wiryra Kencana pun memiliki permasalahan yang sama dengan perusahaan lain yang baru berdiri dan berkembang yaitu bagaimana menetapkan kompensasi yang sesuai bagi karyawannya dan dapat menunjang kinerja mereka menjadi lebih maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan namun tidak membuang unsur – unsur pengendalian dalam perusahaan.

Karyawan CV. Wiryra Kencana terdiri dari karyawan tetap dan karyawan yang tidak tetap. Keterikatan pegawai tidak tetap dengan perusahaan sampai saat ini hanya berdasarkan pada adanya hubungan mutualisme. Hal ini akan berdampak pada pengendalian intern dan pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Sesuai dengan uraian diatas, maka penulis ingin mengetahui bagaimana suatu sistem penggajian dan pengupahan diterapkan dalam suatu perusahaan khususnya yang diterapkan pada CV. Wiryra Kencana dan apakah sistem akuntansi dan prosedur penggajian dan pengupahan tersebut telah memenuhi prinip-prinsip pengendalian intern yang baik dengan melakukan penelitian dan menuliskannya dalam sebuah karya ilmiah berjudul “ EVALUASI SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN DALAM UPAYA PENGENDALIAN INTERN (Studi kasus pada CV. Wiryra Kencana, Pupuan Tabanan - Bali) “

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang telah diterapkan pada “CV WIRYA KENCANA”?
2. Apakah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan pada CV. Wiryra Kencana telah menggambarkan pengendalian intern yang efektif ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui sistem akuntansi dan prosedur penggajian dan pengupahan yang diterapkan pada “CV. WIRYA KENCANA”
2. Untuk mengevaluasi sistem akuntansi dan prosedur gaji dan upah yang telah diterapkan pada “CV. WIRYA KENCANA” agar efektif dalam upaya pengendalian intern pembayaran gaji dan upah.

D. Kontribusi Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat praktis
Dari hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan dan dapat diambil manfaat tentang bagaimana sebuah perusahaan menetapkan sistem penggajian dan pengupahannya namun tidak lepas dari pengendalian intern perusahaan tersebut.
2. Manfaat teoritis
 - a. Merupakan kesempatan bagi penulis di dalam memperdalam pengetahuan yang berhubungan dengan penerapan teori-teori, pengendalian intern yang baik, sistem akuntansi dan prosedur penggajian dan pengupahan yang selama ini didapat dalam menempuh pendidikan.
 - b. Sebagai bahan perbandingan bagi penulis khususnya, dan bagi siapa saja yang berminat melakukan penelitian umumnya, tentang sistem pengendalian intern serta sistem akuntansi dan prosedur penggajian dan pengupahan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I : Pendahuluan

Yang menguraikan tentang apa yang menjadi latar belakang penulis dalam mengambil pembahasan tentang sistem akuntansi dan prosedur penggajian dan pengupahan dalam upaya pengendalian intern serta permasalahan yang dihadapi dan tujuan yang ingin dicapai.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Membahas tentang pengertian sistem, prosedur, gaji, upah, dan pengendalian intern sebelum melanjutkan untuk mengetahui hal-hal yang menjadi dasar dalam penetapan sebuah sistem penggajian dan pengupahan baik itu tujuan, prinsip ataupun faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga dalam tinjauan teori akan didapat kesimpulan nantinya apakah sistem penggajian dan pengupahan tersebut telah memenuhi prinsip pengendalian intern yang baik.

BAB III : Metodologi Penelitian

Membahas tentang bagaimana metode penelitian yang digunakan penulis baik itu dari jenis penelitian, fokus penelitian, sumber data, teknik pengumpulan dan instrumen penelitian serta tahapan dari analisis datanya.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Membahas tentang penyajian data yang telah diperoleh oleh penulis meliputi gambaran umum perusahaan mengenai penerapan sistem penggajian dan pengupahan apakah telah memenuhi prinsip pengendalian intern yang baik dan dalam bab ini peneliti juga menganalisa serta menginterpretasikan data yang telah diperoleh tersebut.

BAB V : Penutup

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan yang didapat oleh penulis dan saran yang diberikan baik pada perusahaan maupun pada pihak-pihak yang membutuhkan.