

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin meningkat juga mempengaruhi perkembangan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin meningkatnya teknologi dalam menjalankan kegiatan operasional tentunya juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan yaitu memperoleh laba yang optimal.

Kesuksesan suatu usaha sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama terhadap sumber daya manusia. Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana.

Manusia merupakan sumber daya penentu keberhasilan perusahaan, yaitu adanya karyawan, maka sudah selayaknya bagi perusahaan memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan-karyawan tersebut dengan memberikan gaji dan upah. Besarnya gaji karyawan dan upah harus diselaraskan dengan tingkat kecakapan pengalaman dan tingkat pendidikan dari karyawan yang bersangkutan, serta disesuaikan dengan peraturan pemerintah. Informasi mengenai gaji dan upah yang disajikan dalam laporan keuangan sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak internal maupun eksternal antara lain kreditur, investor dan instansi pajak.

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki peran penting dalam keberlangsungan aktivitas perusahaan tersebut. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan juga akan didukung dengan diterapkannya sistem akuntansi pada perusahaan. Karyawan dalam memberi kontribusi kepada perusahaan berhak mendapat kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerjanya. Kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan adalah berupa gaji. Gaji termasuk biaya tenaga kerja yang memerlukan ketelitian dalam perhitungan, pencatatan dan pembayarannya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dipekerjakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penempatan karyawan pada suatu bidang haruslah sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang telah dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Begitu juga dengan jumlah pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut haruslah sebanding dengan besarnya kapasitas atau volume pekerjaan, sehingga dalam penyelesaian suatu pekerjaan baik dari segi kualitas, kuantitas maupun waktu serta biaya sesuai dengan apa angsuran diharapkan.

Akibat dari sumber daya manusia tersebut perusahaan berkewajiban untuk membalas jasanya baik secara langsung maupun tidak langsung atau produktifitas dan keahlian tenaga kerja yaitu dalam bentuk gaji dan upah. Gaji merupakan pengeluaran rutin perusahaan yang relatif besar. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem yang baik agar dalam pencatatan gaji diperhatikan kriteria-kriteria dan ketentuan yang diterapkan.

Upah merupakan hal yang sangat penting karena karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan dalam penggajian atau terhadap hal-hal yang tidak wajar dan untuk suasana kerja yang baik, penting bahwa gaji dibayar tepat pada waktunya dengan dasar yang akurat. Gaji yang diterima karyawan akan dikenakan pajak penghasilan yang dikenakan tersebut telah diatur dalam undang-undang perpajakan yaitu UU No. 17 tahun 2000. Gaji bersih merupakan gaji yang diterima oleh karyawan setelah dikurangi pajak dan potong-potongan lainnya.

Sistem penggajian dan pengupahan yang merupakan bagian dari sistem akuntansi dalam perusahaan dan memberikan informasi secara tepat dan teliti

melalui sistem prosedur dan catatan-catatan mengenai pendapatan-pendapatan yang harus diterima oleh karyawan, karena gaji merupakan hal yang penting maka perlu ditangani secara sungguh-sungguh untuk menghindari kecurangan-kecurangan yang mungkin terjadi sehingga diperlukan adanya sistem penggajian dan pengupahan.

Sistem penggajian pada perusahaan biasanya melibatkan beberapa Departemen yang ada didalamnya, yaitu Departemen yang bersangkutan dengan masalah ini adalah bagian Sumber Daya Manusia, bagian akuntansi. Bagian Sumber Daya Manusia bertanggung jawab pada masalah kepegawaian, seperti: pengangkatan pegawai, penerimaan atau perekrutan pegawai, hukuman pegawai bagi yang melanggar kebijakan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap masalah penggajian karyawan. Bagian kasir biasanya bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembayaran gaji serta berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan bagian akuntansi bertanggung jawab atas pencatatan biaya tenaga kerja dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja. Sistem akuntansi penggajian adalah formulir, catatan dan laporan tentang penggajian pada karyawan yang di bayarkan tiap bulan yang di koordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Untuk melaksanakan program kerja tersebut perusahaan memerlukan anggaran. Perusahaan membuat program kerja terlebih dahulu kemudian mengajukan anggaran yang telah disetujui personalia, bagian penggajian dan bagian akuntansi untuk diproses lebih lanjut dan memastikan program yang diajukan benar-benar untuk karyawan. Sehingga masalah penggajian merupakan suatu hal yang sangat memerlukan penanganan khusus karena perusahaan adalah instansi yang mana juga akan meningkatkan produktifitas faktor-faktor ekonomi para karyawan. Tenaga kerja atau karyawan yang bekerja di perusahaan ini cukup banyak dan setiap periodenya perusahaan wajib membayar gaji. Untuk pelaksanaan pembayaran gaji karyawan maka perlu adanya sistem akuntansi penggajian yang efektif dan efisien.

Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan

itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat, dan harganya. Akibatnya apabila karyawan memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat, dan motivasi mereka bisa menurun.

PT. Miniso adalah sebuah perusahaan penyedia layanan jaringan ritel tiongkok yang menjual aneka barang dengan harga rendah, termasuk kosmetik, alat tulis, mainan, alat elektronik, dan peralatan dapur.

Ada beberapa cara dalam pencatatan absensi karyawan pada PT. Miniso yaitu dengan cara manual dan dengan menggunakan sistem berupa mesin absensi (*fingerprint & barcode*). Absensi atau kartu jam hadir adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan.

Catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu. Pekerjaan mencatat waktu pada dasarnya dapat dipisahkan menjadi dua bagian yaitu pencatat waktu hadir (*attendance time keeping*) dan pencatatan waktu kerja (*shop time keeping*). Pencatatan jam hadir pada kartu jam hadir yang dilakukan oleh setiap pegawai bisa mempengaruhi gaji bersih (*take home pay*) yang akan diterima oleh pegawai setiap bulannya. Karena apabila pegawai lupa atau tidak mencatatkan jam hadirnya pada kartu jam hadir akan mempengaruhi komponen-komponen yang ada pada gaji, terutama sekali pada pos tunjangan, karena tunjangan yang diberikan perusahaan kepada setiap pegawai tergantung dari beberapa banyak pegawai hadir pada jam kerja.

Fenomena yang dihadapi oleh PT. Miniso yaitu seperti pencatatan kehadiran (absensi). Ada beberapa karyawan yang absen manual tetapi karyawan tersebut tidak absen fingerprint dan karyawan juga dapat absen melalui hp dengan posisi dimana saja serta masih ada karyawan yang terlambat dalam jam kehadirannya sehingga menyebabkan ketidak disiplinan karyawan tersebut dalam jam kehadirannya.

Sistem penggajian pada PT. Miniso sendiri saat ini sudah terkomputerisasi sesuai dengan perkembangan jaman. Berbeda dengan saat awal berdirinya

perusahaan yang masih menggunakan sistem manual. Penggunaan sistem penggajian yang sudah terkomputerisasi bertujuan untuk menghindari timbulnya kecurangan maupun kesalahan dalam pencatatan, perhitungan dan pembayaran gaji. Namun dalam praktiknya masih terdapat rangkap tugas dalam sistem penggajian pada PT. Miniso dan belum adanya pengawas internal dalam perusahaan. Meskipun sistem akuntansi penggajian pada PT. Miniso sudah terkomputerisasi, masih tetap diperlukan analisis dan evaluasi dari segi penerapan sistem penggajiannya.

Penerapan sistem akuntansi penggajian terkomputerisasi akan membantu meringankan tugas bagian keuangan di PT. Miniso. Selain itu, sistem akuntansi penggajian terkomputerisasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan mampu mengatasi kelemahan-kelemahan yang terjadi pada sistem akuntansi penggajian secara manual.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini di beri judul **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP EFEKTIFITAS STRUKTUR PENGENDALIAN INTERN GAJI DAN UPAH PT.MINISO”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada maka permasalahan dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya perangkapan tugas dalam sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. Miniso.
2. Adanya kelalaian karyawan dalam absensi *fingerprint* atau *barcode*.
3. Pengolahan data masih menggunakan *microsoft word/excel* belum menggunakan program atau sistem database.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. Miniso

2. Bagaimana efektivitas struktur pengendalian intern gaji dan upah PT.Miniso
3. Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap efektifitas struktur pengendalian intern gaji dan upah PT. Miniso

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui penggunaan sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. Miniso
2. Untuk mengetahui keefektifitasan sistem informasi akuntansi efektifitas struktur pengendalian intern gaji dan upah pada PT. Miniso
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi efektifitas struktur pengendalian intern gaji dan upah pada PT. Miniso

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak diantaranya:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran tentang penerapan sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan dalam upaya mendukung efektifitas pengendalian intern, sehingga dapat menjadi evaluasi dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya khususnya yang berkaitan dengan bidang akuntansi.

1.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.6.1 Landasan Teori

1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Azhar Susanto (2017:80) sistem informasi akuntansi merupakan Kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/komponen baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi terkait dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Komponen dari sistem informasi akuntansi adalah

1. software
2. hardware
3. brainwer
4. prosedur
5. database
6. jaringan komunikasi

Berdasarkan komponen diatas, system informasi akuntansi dapat melaksanakan tugas utama proses bisnis Perusahaan dalam mendukung kelancaran oprasional Perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan yaitu mendapatkan laba yang sebesar-besarnya. Namun, dalam hal tersebut tentunya dibutuhkan sistem yang tepat dalam pengelolaan aktifitas penggajian dan upah Perusahaan. Yakni struktur pengendalian internal yang memadai dan diharapkan dapat mengurangi kekeliruan, kesalahan ataupun kecurangan yang terjadi dalam suatu Perusahaan.

2. Pengertian efektifitas struktur pengendalian intern gaji dan upah

Menurut **Mulyadi** (2016:373) Sistem penggajian dipakai untuk mempermudah transaksi pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh pegawai selama masa kerjanya dan mempunyai jenjang jabatan manager. Sedangkan sistem pengupahan dipakai guna mempermudah transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana.

Komponen-komponen dari Gaji dan Upah

1. Upah pokok
2. Tunjangan tetap
3. Tunjangan tidak tetap
4. Potongan
5. Upah lembur

1.6.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai keputusan pembelian telah banyak dilakukan sebelumnya. Hasil dari penelitian terdahulu menjadi dasar pengambilan keputusan dalam penelitian yang dilakukan sekarang ini. Penelitian yang pernah dilakukan mengenai evaluasi sistem penggajian dan pengupahan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurul Hidayati (2016),	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arema Indonesia.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa sistem informasi akuntansi penggajian karyawan PT. Arema Indonesia masih ada yang belum baik, hal ini dapat didasarkan dari: hasil penelitian menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) belum sesuai kualitas dan tanggungjawabnya yaitu bagian akuntansi bukanlah lulusan sarjana akuntansi jadi tidak sesuai dengan bidangnya. Analisa hasil penelitian dengan teori menunjukkan bahwa alat yang digunakan dalam sistem informasi

			<p>akuntansi penggajian pada PT. Arema Indonesia sudah sesuai dengan teori yang ada. Hasil penelitian dengan teori menunjukkan bahwa pencatatan yang dilakukan oleh PT. Arema Indonesia sudah sesuai dengan teori yang ada, meliputi jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya dan kartu penghasilan karyawan.</p>
2	<p>Deigo Jiwandono,dkk (2017),</p>	<p>Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Dalam Rangka Mendukung Pengendalian Intern (Studi Pada Pabrik Gula Lestari Patianrowo Kabupaten Nganjuk.</p>	<p>Hasil analisis dan intepretasi data menunjukkan bahwa sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada Pabrik Gula Lestari sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa kelemahan, yaitu masih terdapat beberapa perangkatan fungsi di dalam fungsi pencatat waktu hadir dan fungsi keuangan, pembayaran gaji karyawan outsourcing yang tidak menentu setiap bulannya (antara tanggal 27 sampai tanggal 1), karyawan borongan tidak menerima slip upah pada saat menerima upah.</p>
3	<p>Kriswanto,</p>	<p>Analisis Sistem</p>	<p>Metodologi yang digunakan</p>

	(2017)	Informasi Akuntansi Penggajian Pada PT. XYZ.	dalam membangun sistem informasi akuntansi penggajian ini adalah dengan pengamatan langsung di lapangan yang terdiri dari fase inisiasi dan analisis. Dalam fase analisis, dilakukan analisis terhadap masalah yang terjadi dalam proses penggajian. Sistem informasi akuntansi penggajian nantinya akan diusulkan dapat mendukung pengendalian internal terhadap proses penggajian dan memudahkan dalam perhitungan gaji. Selain itu, sistem informasi dapat menghasilkan laporan yang terkait dengan proses penggajian seperti laporan absensi untuk melihat jumlah bonus yang didapat pegawai dari absensi setiap periode, laporan utang pegawai, laporan pajak, dan laporan gaji pegawai.
4	Suryanto (2011),	Desain dan Analisis: Penggajian Sistem Informasi Akuntansi.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis, merancang, dan merekomendasikan penggajian sistem informasi akuntansi yang mendukung pengendalian internal untuk menyelesaikan masalah.

			<p>Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka, studi lapangan, dan studi desain. Studi lapangan dilakukan dengan survei dan wawancara. Hasil yang diharapkan adalah memberikan ulasan tentang penggajian sistem informasi akuntansi dalam proses bisnis perusahaan yang sedang berjalan dan untuk menyelesaikan semua kelemahan dalam sistem penggajian, sehingga perusahaan dapat menggunakan sistem informasi terintegrasi dalam penghitungan penggajian. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian adalah ada beberapa risiko manipulasi data kehadiran dan dokumentasi formulir yang masih menggunakan sistem manual dan cadangan data sederhana.</p>
--	--	--	--

1.6.3 Kerangka Pemikiran

Terlaksananya unsur-unsur yang membentuk rangkaian prosedur dalam sistem akuntansi penggajian pada umumnya bertujuan untuk menjaga agar pelaksana penggajian tidak mengalami penyelewengan atau pemborosan. Sehingga sistem informasi akuntansi penggajian yang baik akan mendukung terciptanya pengendalian intern yang efektif.

Aktivitas operasi perusahaan/organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan/organisasi. Tidak terkecuali pada PT.

Miniso. Agar dapat semakin berkembang, maka diperlukan tenaga kerja yang berkualitas dengan tingkat gaji yang berbeda sesuai dengan prestasi maupun golongan jabatan karyawan. Karena aktifitas gaji bersifat berulang-ulang dan rutin, maka diperlukan adanya suatu sistem informasi akuntansi penggajian agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik.

Adapun alur berfikir secara lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

1.6.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2018:63) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dengan demikian hipotesa yang dapat disajikan oleh peneliti sebagai dasar pemikiran dalam penelitian yaitu :

“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektifitas Struktur Pengendalian Intern Gaji Dan Upah PT.Miniso”

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di PT. Miniso Semarang, Yogya, Pekalongan, dan Tasik pada bulan Januari 2023 sampai dengan April 2023.