BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, setiap melakukan kegiatan usahanya sangat membutuhkan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai. Peranan karyawan atau pegawai dalam hal ini,ialah untuk membangun, serta mengembangkan perusahaan, oleh karena itu karyawan berperan penting dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Semakin berkembangnya perusahaan, maka akan memerlukan timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawan, hal ini dimaksudkan agar dalam pelaksanaan hak dan kewajiban dapat dijalankan dengan selaras dan seimbang. Secara umum, perusahaan akan memberikan tanda balas jasa kepada karyawan dalam bentuk gaji. Gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan admistrasi atau yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang pada umumnya dibayarkan secara tetap per bulan (Mulyadi, 2014:373).

Gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kebijakan setiap perusahaan berbeda-beda dalam menentukan gaji karyawan, yaitu sesuai dengan jabatan, masa kerja, dan tingkat kesulitan pekerjaan. Dalam pembagian gaji, perusahaan wajib memberikanya kepada karyawan secara rutin, baik sebulan sekali, atau seminggu sekali.

Para karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan dan ketidakwajaran dalam hal gaji, oleh

sebab itu dibutuhkan sebuah sistem yang dapat melakukan perhitungan gaji dengan tepat dan akurat. Hal tersebut dikarenakan bila perusahaan tersebut tidak memiliki sistem penggajian yang baik, akan menyebabkan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Sedangkan apabila karyawan menerima gaji yang sesuai dan tepat waktu maka karyawan akan menjadi lebih semangat dan loyal terhadap perusahaan.

Namun, jika terjadi kesalahan dalam sistem penggajian akan berdampak negatif bagi perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi buruk. Kesalahan yang sering terjadi dalam sistem penggajian perusahaan adalah kekeliruan dalamperhitungan penggajian karyawan dan keterlambatan dalam pembayaran gaji. Untuk dapat meminimalisir kendala tersebut, dibutuhkan adanya sistem penggajian yang tepat dan akurat.

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan (Diana dan Setiawati, 2011:4).

Sistem informasi akuntansi yang digunakan untuk mengelola gaji disebut dengan sistem informasi akuntansi penggajian. Sistem informasi akuntansi penggajiandigunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan. Sistem akuntansi penggajian ini mencakup didalamnya dokumen yang dipakai,catatan akuntansi, fungsi-fungsi yang terkait didalamnya, beserta jaringan prosedur guna berjalannya proses dari sistem informasi akuntansi penggajian tersebut (Mulyadi,2014:407).

Sistem penggajian dalam perusahaan sangat dibutuhkan, karena dengan adanya sistem penggajian dapat mengorganisir proses penerimaan atau pembagian gaji pada setiap karyawan yang bekerja di dalam perusahaan, sehingga dapat memberikan efisiensi dan efektivitas dalam proses penggajian tersebut. Penggunaan sistem informasi akuntansi penggajian yang kurang memadai mengakibatkan pihak manajemen tidak dapat menilai kinerja karyawan, sistem pemrosesan transaksi dan kebenaran data yang ada dalam catatan akuntansi sehingga timbul sebagai masalah. Permasalahan yang sering terjadi dalam pengelolaan gaji adalah dalam perhitungan jam kerja, pemotongan gaji, atau pembayaran gaji kurang tepat dikarenakan informasi yang diperoleh tidak akurat (Romney dan Steinbart, 2004:184).

Dengan sistem informasi akuntansi penggajian, diharapkan dapat meningkatkan pengendalian internal dalam perusahaan itu sendiri. Semakin baik pengendalian internal perusahaan, semakin baik pula pelaksanaan operasional perusahaan, sebaliknya apabila pengendalian internal tidak dapat dilaksanakan dengan baik, perusahaaan akan mengalami ketidakefektifan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pembayaran gaji yang adil dan sesuai dengan prestasi karyawan, maka akan berpengaruh positif terhadap bertambahnya nilai dan produktivitas perusahaan. Sistem akuntansi penggajian dapat juga memperkecil adanya penyelewengan atau kesalahan yang terjadi, baik secara sengaja maupun tidak sengaja, yang dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan, dengan kata lain, sistem informasi akuntansi penggajian sebagai kontrol atau pengendalian intern bagi perusahaan.

Sistem pengendalian intern merupakan kegiatan meliputi alat-alat yang digunakan manajemen untuk mengadakan pengawasan. Pengendalian intern pada perusahaan sangatlah penting, karena pada saat ini khususnya pada dunia bisnis, sebuah perusahaan menghadapi banyak ancaman yang dapat mengganggu tercapainya tujuan sistem informasi akuntansi perusahaan (Mulyadi, 2014:163).

Semakin besar sebuah perusahaan, maka akan semakin banyak aktivitas perusahaan, ini berarti akan semakin banyak sumber daya manusia yang dibutuhkan. Sistem pengendalian intern yang baik dapat mencegah pemborosan dalam segala kegiatan bisnis perusahaan dan untuk mencegah penggunaan sumber daya perusahaan yang tidak efisien, sehingga dengan adanya sistem pengendalian intern tersebut dapat memberikan kenyamanan pada pihak perusahaan maupun pihak karyawan.

Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang di koordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi (Mulyadi, 2014:163).

Pengendalian intern yang baik,yakni mencakup adanya struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas,adanya sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang pendapatan, dan biaya, serta adanya praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas fungsi setiap organisasi dan adanya karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mulyadi, 2014:164).

Mengingat pentingnya sistem informasi akuntansi penggajian, penelitian mengenai sistem informasi akuntansi penggajian telah banyak

dilakukan, diantaranya oleh Vania Putri Rahmatono (2013) yang menghasilkan temuan hasil dari penelitian pada PT. Sinar Besi yang menyatakan bahwa sistem penggajian berjalan kurang efektif dikarenakan sistem tersebut kurang sesuai dengan unsur pokok sistem pengendalian intern.

Penelitian lain dilakukan oleh Primatika (2009) yang menghasilkan temuan hasil penelitian pada PDAM Kabupaten Malang yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian sudah berjalan efektif. Hal ini dapat dilihat dari input, proceessing, dan output. Dalam hal ini, yang dimaksud input adalah hasil pengolah data yang diambil dari daftar absensi gaji dan SK (Surat Keterangan) Kepegawaian yang menunjukan golongan dan pangkat pegawai.

Penelitian lain dilakukan oleh Randy Richi Wuayana Jermias (2016) yang menghasilkan temuan pada PT. Bank Sinarmas Tbk. Manado bahwa unsur-unsur pengendalian intern dalam sistem penggajian sudah cukup memadai, hal ini dapat dilihat dari struktur organisasi yang menunjukkan adanya pemisahan tanggung jawab fungsi-fungsi yang terkait dalam penggajian.

CV. Coolio Barbershop adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan usaha pangkas rambut pria yang biasa dikenal dengan Coolio Barbershop. Dimulai berdirinya pada tahun 2011 di Surabaya yang didirikan oleh Triyan Sudarmanto. Pada awal berdirinya hadir dengan konsep internasional, yaitu dengan fasilitas kursi barber yang hidrolik (kursi yang menggunakan injakan kaki dapat naik dan turun), kapster profesional dan tempat yang bersih dan nyaman.

Konsep pelayanan di Coolio Barbershop tidak hanya melayani pangkas rambut, jenggot, dan kumis. Akan tetapi melayani perawatan rambut antara lain

creambath, vitamin rambut, masker rambut, dan massage. Kemudian lokasi yang mudah diakses dan harga yang terjangkau, hingga saat ini CoolioBarbershop telah berhasil membuka 24 gerai yang tersebar di kota Surabaya, Malang, Sidoarjo, Mojokerto, Madiun, Balikpapan, Makasar, dan Jayapura.

Menurut hasil wawancara dengan admin barber shop,CoolioBarbershop dalam pelaksanaan penggajianya tidak memiliki dokumen seperti dokumen pendukung perubahan gaji, kartu jam kerja, bukti kas keluar, dan catatan akuntansi, hal ini membuat sistem penggajian karyawan kurang efektif.

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis tertarik untuk melakukkan penelitian dengan judul "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian karyawan pada Coolio Barbershop Cabang Sidoarjo"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang Penelitian, penulis merumuskan masalah yang ingin dikaji, yaitu:
"Bagaimanapenerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada Coolio Barbershop Cabang Sidoarjo ".

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Penerapan sistem informasi akuntansi penggajian pada Coolio Barbershop Cabang Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti dan mahasiswa
   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dan mahasiswa mengenai Sistem Informasi Akuntansi Penggajian padaCoolio Barbershop Cabang Sidoarjo.
2. Bagi Perusahaan
   Penelitian diharapkan mampu memberi masukan pada perusahaan mengenai bagaimana sistem informasi akuntansi pengajian yang mampu mendukung pengendalian intern perusahaan.
3. Bagi Ilmu Pengetahuan
   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu untuk dapat menambah ilmu pengetahuan dan menambah wawasan.

1.5 Fokus Penelitian dan Keterbatasan

Fokus penelitian

- Penelitian ini berfokus pada sistem dan prosedur penggajian karyawan pada Coolio Barbershop Cabang Sidoarjo
- Dokumen dan laporan yang digunakan dalam sistem penggajian
- Fungsi yang terkait dalam sistem penggajian

Keterbatasan Penelitian

- Keterbatasan dalam memperoleh data.
- Data berupa dokumentasi dibatasi karena tidak semua data boleh didokumentasikan.
- Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan wawancara yaitu owner

tidak bersedia diwawancarai secara langsung dan diwakilkan kepada admin dan karyawan.