

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di zaman sekarang ini semakin canggih dan semakin majunya perkembangan dunia bisnis. Segala macam cara yang digunakan oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Dan salah satu yang terpenting adalah sistem informasi akuntansi. Dalam penerapan sistem informasi akuntansi penggajian sangat berguna bagi perusahaan karena jumlah pegawai yang semakin bertambah dan bertambah. Penggunaan sistem informasi akuntansi penggajian yang kurang memadai dengan bertambahnya jumlah pegawai sehingga penggunaan sistem informasi akuntansi penggajian yang kurang memadai sudah tidak layak lagi. Sistem informasi akuntansi penggajian akan terus berkembang dan untuk pengembangan sistem penggajian tentunya juga akan sangat berdampak pada pengendalian internal yang akan meningkat (Lutifiyah, 2017).

Sistem akuntansi yang diusulkan (Susanto, 2013) adalah kumpulan atau kelompok subsistem, komponen fisik dan non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan juga bekerja sama untuk mengelola data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan dan kemudian menjadi informasi keuangan. Kemudian, sistem informasi akuntansi penggajian itu sendiri merupakan suatu kegiatan yang menyajikan informasi keuangan kepada pihak yang berkepentingan melalui catatan, alat dan jaringan prosedur yang digunakan oleh manajemen kepada karyawan dalam penyampaian imbalan jasa (Mulyadi, 2013).

Sistem pengendalian intern merupakan proses pemantauan yang memungkinkan manajemen mengetahui apakah tindakan yang diambil dan bagaimana memperbaikinya jika pelaksanaannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan semula. Suatu sistem pengendalian intern dikatakan memadai, jika penerapan sistem tersebut semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengendalian internal dalam perusahaan sangat penting karena saat ini dalam dunia bisnis, perusahaan menghadapi banyak ancaman yang dapat mengganggu pencapaian tujuan dari sistem informasi akuntansi perusahaan. Untuk mendukung peningkatan

sistem pengendalian internal, perusahaan harus memiliki lingkungan pengendalian, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi dan pengawasan untuk meningkatkan proses sistem penggajian yang telah diterapkan menjadi lebih baik.

Dalam penelitian ini analisis tentunya mengkaji tentang sistem penggajian di CV. So Rasa Lusi Gresik. Melalui wawancara dengan Bapak Romi Mudjayadi yang menjelaskan bahwa “CV. So Lusi Rasa adalah sebuah *Catering Corporation* yang bergerak di bidang jasa boga usaha *catering* yang dimiliki oleh Ibu Lusiana Susilowati. Yang menghasilkan berbagai jenis makanan. Mulai dari masakan tradisional Indonesia, kue kering, dan masih banyak lagi. Berdiri pada tanggal 20 Februari 2020 di Jl. Veteran No.196 Segoromadu, Kebomas, Gresik. Pada awalnya CV. So Lusi Rasa hanya melayani pelayanan kantor dan rumah sakit biasa dalam skala kecil, dan sampai saat ini CV. So Lusi Rasa telah berkembang cukup pesat dan telah dipercaya untuk melayani perusahaan.” Yang memiliki departemen meliputi, Main Kitchen Departement, Service Departement, Driver Departement. Departemen itu sendiri dibagi menjadi per-bagian dimana memiliki jabatan sesuai dengan bagian dan departemen masing-masing.

Perusahaan sudah mulai berkembang dan semakin banyak pelanggan tentunya menuntut penggunaan sistem yang lebih modern khususnya sistem penggajian. Sistem penggajian yang dihitung masih sederhana, padahal di era modernisasi ini semuanya sangat praktis dan ini cukup berisiko. Secara umum, alur sistem penggajian sederhana ini dimulai dari bagian administrasi memberikan rekap absensi pegawai kemudian diberikan kepada bagian keuangan untuk dihitung. Setelah dihitung, bagian keuangan langsung mengoreksi dan hasilnya diberikan kepada CEO atau pemilik. Setelah itu diberikan kembali kepada bendahara untuk dibagikan langsung kepada karyawan.

Siklus penggajian di CV. So Lusi Rasa masih memiliki kelemahan pada sistemnya. Kelemahan yang dimaksud adalah CV. So Lusi Rasa sistem penggajian masih manual membuat perusahaan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan adanya beberapa rangkap jabatan di departemen keuangan. Selain mencatat setiap transaksi juga mengatur penggajian, yang membuat keuangan menjadi tidak jelas antara uang perusahaan atau bonus dan gaji karyawan, karena dalam kewenangannya dilakukan oleh bagian keuangan sendiri. Sedangkan CEO hanya



menerima laporan hasil dan gaji. Selain itu, kurangnya pengendalian internal ini juga meningkatkan potensi kecurangan yang mengakibatkan keuangan perusahaan menjadi kacau.

Sistem penggajian memiliki dua metode, yaitu metode pembayaran tunai langsung dan transfer. Dalam metode transfer, setiap karyawan diwajibkan untuk menyetorkan data pribadi seperti KTP. Namun karyawan di CV. So Lusi Rasa lebih memilih dengan cara tunai langsung dari pada transfer dan gaji dibayarkan dengan sebulan sekali.

Kelemahan sistem penggajian di CV. So Lusi Rasa masih manual, sehingga penulis menginginkan adanya pengembangan dan pembuatan sistem penggajian yang lebih modern agar kesalahan di masa lalu tidak terulang kembali. Memerlukan sistem yang detail agar pengendalian internal dapat dikendalikan dengan sendirinya dan jika terjadi kecurangan akan terdeteksi melalui bukti-bukti dari sistem yang diterapkan. Sebagaimana hasil penelitian Sulistyono dan Syamsudin (2012) mengatakan bahwa sistem penggajian yang modern akan memiliki peran penting untuk menunjang kinerja penggajian dan dengan sistem yang terkomputerisasi akan memudahkan pengelolaan data pegawai, dan mengurangi kecurangan yang terjadi serta juga menghemat waktu.

Hal ini berdampak pada lemahnya pengendalian internal terutama pada aktivitas penggajian yang ada. CV. So Lusi Rasa tidak memiliki unsur-unsur yang dapat meningkatkan efektifitas dari sistem yang ada. Kegiatan pengendalian yang belum ditingkatkan dalam hal sistem informasi akuntansi penggajian. Hal ini merupakan indikator bahwa informasi, komunikasi, dan pengawasan tidak dilakukan dengan baik. Lingkungan pengendalian juga kurang diperhatikan, seperti absensi pegawai yang masih manual. Hal ini menyebabkan kenyamanan kerja karyawan dalam bekerja tidak maksimal. CV. So Lusi Rasa Gresik saat ini memiliki kurang lebih 41 orang karyawan. Berikut rekapitulasi karyawan berdasarkan jenjang jabatan di CV. So Rasa Lusi Gresik.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Karyawan Berdasarkan Jenjang Jabatan

No	Keterangan	Jumlah
1	Head Operasional	1
2	Head Production	1
3	Supervisor Area	1
4	Asst Supervisor	1
5	Administrasi	1
6	1st Cook	1
7	2rd Cook	2
8	Cook Helper	4
9	Steward	2
10	Kapten Service	3
11	Service	20
12	Bagian Umum	2
13	Driver	2
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>

Sumber: Data diolah, 2021

Dari ikhtisar pernyataan di atas, sangat baik dapat ditentukan gaji dari setiap perwakilan dalam perusahaan tergantung jenjang jabatan dengan menggunakan tarif dasar yang diterapkan di dalam perusahaan. Berikutnya adalah tabel gaji yang representatif di CV. So Lusi Rasa Gresik.

Tabel 1. 2 Ketentuan Pembayaran Gaji Tahun 2020

STATUS	JENJANG KARYAWAN	GAJI
PIMPINAN	CEO	Rp. 15.000.000
KARYAWAN	Head Operasional	Rp. 10.000.000
	Head Production	Rp. 8.000.000
	Administrasi	Rp. 6.000.000
	Supervisor Area	Rp. 5.000.000
	Asst Supervisor	Rp. 3.500.000
	1st Cook	Rp. 4.000.000
	2rd Cook	Rp. 3.500.000
	Cook Helper	Rp. 2.500.000
	Steward	Rp. 2.000.000
	Service	Rp. 1.500.000
	Bagian Umum	Rp. 1.500.000
	Driver	Rp. 1.000.000

Sumber: CV. So Lusi Rasa Gresik, 2020



Pengaturan pembayaran gaji karyawan di atas merupakan perkiraan tarif yang digunakan untuk memastikan besarnya gaji yang harus dibayarkan kepada karyawan. Perhitungannya menggunakan dari level bawah hingga level atas yang telah dilibatkan oleh masing-masing karyawan tersebut.

Mengingat fenomena dan fondasi masa lalu, peneliti ini berfokus pada penyelidikan dan rencana sistem keuangan di CV. So Lusi Rasa. Dalam objek penelitian ini, sistem kerja yang diklaim oleh perusahaan sebenarnya menggunakan sistem penggajian manual. Oleh karena itu, peneliti mengambil isu tersebut untuk lebih mengembangkan sistem penggajian yang saat ini diterapkan di CV. So Lusi Rasa dengan mengambil judul penelitian “PERANCANGAN SISTEM PENGGAJIAN DALAM UPAYA Mendukung Pengendalian Intern PERUSAHAAN (Studi Kasus Pada CV. So Lusi Rasa Gresik)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah ini adalah “Bagaimana Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam upaya mendukung pengendalian intern di CV. So Lusi Rasa Gresik”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibahas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis siklus penggajian, serta perancangan sistem penggajian dalam upaya mendukung pengendalian intern. Agar menghasilkan sebuah informasi yang akurat sebagai solusi dari masalah yang dihadapi CV. So Lusi Rasa Gresik.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Keuntungan eksplorasi yang akan dicapai dalam penyelidikan ini adalah:

### **1. Untuk Penulis**

Dapat menambah pengetahuan dan pola pikir yang semakin matang mengenai sistem informasi, serta tata cara penggajian sesuai dengan yang ada di dalam akuntansi.

2. Untuk Perusahaan  
Hasil dari penelitian ini dapat memberikan lebih banyak informasi poin demi poin kepada perusahaan agar lebih efektif dan efisien, yang mana perusahaan harus memiliki sistem penggajian yang tepat.
3. Untuk Pihak lainnya  
Dapat menambah informasi yang mendetail dan memberikan referensi terkait sistem penggajian di dalam sistem informasi akuntansi yang modern. sehingga kecurangan penggajian dapat diminimalisir.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penyusunan penelitian ini terdiri dari 5 bab, khususnya:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bagian ini memberikan garis besar singkat tentang hal-hal yang tidak pernah benar-benar dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini. Bagian ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah yang dihadapi untuk penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bagian ini menggambarkan penelitian terdahulu yang diidentifikasi dengan kerangka sistem penggajian dan pengendalian internal. Memberikan garis besar terkait landasan teori yang berlaku untuk penelitian ini. Kerangka berfikir pada bagian ini adalah tentang perkembangan pemikiran yang akan dilakukan.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bagian ini berisi tentang metode penelitian yang akan digunakan berupa kualitatif, jenis dan sumber informasi dengan menggunakan data primer. Dalam teknik pengumpulan informasi dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis yang digunakan dengan mengumpulkan informasi, menemukan masalah, menilai kerangka kerja dan mencapai kesimpulan.

#### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini akan berbicara tentang gambaran keseluruhan objek dan subjek penelitian, kemudian membahas penanganan informasi dan data dari hasil



penelitian. Menyajikan hasil dari pelaksanaan sistem penggajian dan pengendalian internal.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bagian ini terdiri dari simpulan dan saran yang dapat diberikan kepada CV. So Lusi Rasa dan analisis selanjutnya.

