BAB I
PENDAULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu jenis modal yang memiliki peranan penting dalam upaya mencapai *goals* dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang perlu dikelola. Pengelolaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara teratur dan terencana akan menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing, berkualitas dan berkompeten. Menurut Langi (2019), perusahaan tidak dapat berjalan tanpa karyawan, karena ketahanan perusahaan bergantung pada karyawan yang terampil. Ketika karyawan memberikan kontribusinya, mereka berhak menerima kompensasi sebagai pengakuan atas kontribusi mereka. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah gaji.

Salah satu komponen yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memiliki semangat dalam bekerja, berprestasi, berhubungan dengan orang lain, *self-improvement* dan mengaktualisasikan diri adalah gaji. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) gaji merupakan imbalan berupa uang dan lain sebagainya yang diberikan sebagai kompensasi atas jasa atau tenaga yang telah dikeluarkan untuk melakukan tugas tertentu. Di sisi lain, gaji dapat menjadi faktor yang menimbulkan permasalahan diantara karyawan dan manajemen, apalagi jika kepentingan kedua belah pihak tidak dapat diperhitungkan secara adil. Oleh sebab itu, penetapan gaji menjadi suatu hal yang penting untuk direncanakan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara teliti dengan menggunaan prosedur yang terencana (Rachmawati, 2008).

Namun dalam praktiknya, sistem penggajian di berbagai perusahaan masih sering menghadapi kendala, seperti kurangnya pemisahan tugas antar fungsi penggajian dan minimnya pengawasan atau audit internal. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan lemahnya system pengendalian internal (SPI) khususnya dlam siklus pengggajian. Sistem pengendalian yang lemah tidak hanya

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga berpotensi merugikan perusahaan dari sisi efisiensi dan reputasi (Sari, 2021).

Dalam mengevaluasi pengawasan internal, perusahaan dapat mengandalkan pedoman COSO 2013. Standar ini telah terbukti secara empiris sebagai pedoman efektif dalam mengevaluasi pengawasan internal suatu perusahaan. COSO 2013 berlaku untuk berbagai jenis dan ukuran perusahaan (perusahaan besar, kecil, dan menengah) serta berbagai tingkat manajemen dalam perusahaan (COSO, 2013). Zahara et al. (2024) menyatakan bahwa COSO 2013 dipilih sebagai instrumen evaluasi, dikarenakan lebih berkonsentrasi pada pengawasan internal secara keseluruhan di organisasi dalam hal efisiensi operasional, akuntabilitas dan kepatuhan, serta ukuran perusahaan yang kecil. Konsep rancangan ini lebih jelas, mudah dipahami, dan digunakan (Rommey & Steinbart, 2015). COSO 2013 bertujuan bahwa prinsip-prinsip ini dapat menunjang perusahaan merancang sistem pengawasan internal yang efektif dan menilai apakah sistem tersebut bekerja secara efektif. Kerangka kerja COSO mengasumsikan bahwa 17 prinsip tersebut mewakili konsep dasar dari lima komponen dan relevan bagi perusahaan dari semua ukuran entitas.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai evaluasi SPI, oleh Mahardhita et al. (2024) dengan judul Analisis Sistem Penggajian Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Delta Laras Wisata Cabang Sukabumi) dengan hasil penelitian yaitu sistem penggajian yang sudah diterapkan sudah berjalan baik dan efektif. Dokumen-dokumen, catatan akuntansi, dan prosedur penggajian sudah dijalankan berdasarkan teori yang sudah ada. Namun, terdapat beberapa hal yang belum sesuai seperti prosedur pencatatan waktu masih ditemukan karyawan yang terlambat untuk masuk kerja dan tidak melakukan *fingerprint* sidik jarinya. Kemudian, dapat diketahui bahwa sistem pengendalian di PT Delta Laras Wisata Cabang Sukabumi sudah berjalan dengan baik dan efektif. Semua prosedurnya sudah berjalan berdasarkan teori-teori yang sudah ada seperti, pengawasan internal yang sesuai dengan kerangka COSO, sistem organisasi, prosedur pencatatan dan sistem wewenang, praktek yang baik serta karyawan yang berkapabilitas. Selanjutnya, penelitian oleh Mutis et al. (2020)

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

dengan judul Perancangan Sistem Penggajian. Berdasarkan Evaluasi Kerangka Kerja COSO dapat diketahui bahwa hasil penelitian di Yayasan Karya Manggarai menunjukkan adanya kelemahan dalam pengawasan internal prosedur penggajian. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengembangan sistem yang berbasis komputer yang dilengkapi dengan pemrograman yang terstruktur, supaya digunakan dengan efektif. Kemudian, penelitian oleh Kaengke (2021) dengan judul Analisis Sistem Penggajian Pada Perusahaan PT Multi Prima Agung, dapat diketahui bahwa pengawasan internal dan sistem penggajian masih belum efektif. Hal ini disebabkan karena beberapa pekerjaan dan tanggung jawab pada struktur organisasi belum disusun berdasarkan fungsi yang semestinya berhubungan dengan sistem penggajian. Selain itu, SPI Penggajian menurut teori COSO tidak sesuai dengan hal ini. Selanjutnya penelitian oleh Rini et al. (2019) dengan judul Analisis Sistem Akuntansi Siklus Penggajian Pada PT Bumi Agung Bangunan, dimana hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan sudah cukup baik dalam mengaplikasikan sistem akuntansi. Namun, masih terdapat hal-hal yang perlu untuk diperhatikan, seperti adanya kegiatan perusahan yang tidak sejalan dengan teori, sehingga menyebabkan pengawasan internal berdasarkan laporan COSO belum optimal. Hal ini dapat terlihat dari tidak adanya prosedur pencatatan terkait waktu kerja dan penyaluran gaji, dikarenakan dalam melaksanakan produksi perusahaan tidak untuk memenuhi pesanan. Meskipun demikian, prosedur ini tetap harus ada, sebab berguna untuk mengelola biaya dan menetapkan harga pokok produksi. Tanpa adanya prosedur ini, perusahaan dapat mengalami kesulitan untuk menentukan harga pokok produk dan mengatur biaya tenaga kerja. Hal tersebut akan mempengaruhi pendapatan perusahaan dimasa mendatang. Berdasarkan kerangka kerja COSO 2013, menunjukkan hasil yang bervariasi. COSO 2013 menyesuaikan pengawasan internal berdasarkan faktor- faktor seperti ukuran, struktur, kompleksitas operasi, dan risiko yang dihadapi (Moeller, 2013).

Penelitian dilakukan pada CV ABC Pasaraya yaitu sebuah perusahaan ritel yang tengah berkembang. Berdasarkan observasi awal menunjukkan bahwa

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

sistem penggajian masih dilakukan secara semi-manual menggunakan excel, tanpa adanya pemisahan fungsi yang memadai dan belum didukung oleh prosedur tertulis atau teknologi informasi terintegrasi. Selain itu sering kali terjadi proses penggajian ditanggal yang tidak pasti, dikarenakan menyesuaikan tanggal masuk para karyawan. Kondisi tersebut tidak hanya menimbulkan risiko keterlambatan pembayaran gaji, tetapi juga menurunkan kepercayaan karyawan terhadap sistem yang berjalan. Hal ini menunjukkan lemahnya pengawasan internal, sehingga rentan terhadap kesalahan dan penyimpangan dalam sistem penggajian.

Masalah ini menjadi semakin relevan jika dikaji melalui teori keagenan yang dikembangkan oleh (Jensen & Meckling, 1976) dalam Journal of Financial Economic, di mana terdapat potensi konflik kepentingan antara prinsipal (owner) dan agen (pengelola atau staf keuangan). Ketidakseimbangan informasi (asimetri informasi) antara kedua pihak dapat memicu moral hazard, terutama jika tidak ada sistem kontrol yang memadai.

Berdasarkan pertimbangan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk mengetahui sistem penggajian karyawan secara lebih spesifik dan bagaimana proses sistem penggajian tersebut dilaksanakan. Oleh sebab itu, penulis mengambil judul "Analisis Peran Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Sebagai Upaya Pengawasan internal Gaji Di CV ABC Pasaraya".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana sistem informasi akuntansi penggajian yang diterapkan di CV ABC Pasaraya?
2. Bagaimana penerapan sistem pengendalian internal gaji pada CV ABC Pasaraya berdasarkan kerangka COSO 2013?
3. Apa saja kendala yang dihadapi CV ABC Pasaraya dalam melaksanakan pengendalian internal terhadap sistem penggajian?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian yang diterapkan pada CV ABC Pasaraya.
2. Untuk mengevaluasi penerapan Sistem Pengendalian Internal Gaji pada CV ABC Pasaraya berdasarkan lima komponen pengendalian internal menurut kerangka kerja COSO 2013.
3. Untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi perusahaan dalam pelaksanaan Pengendalian Internal terhadap sistem penggajian.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut;

1. Manfaat Teoritis

   Membantu penulis, pembaca, dan perusahaan memahami Sistem Informasi Akuntansi Penggajian yang ada di CV ABC Pasaraya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah di bidang sistem informasi akuntansi, khususnya mengenai penerapan sistem pengendalian internal penggajian berdasarkan kerangka COSO 2013.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi kepada manajemen CV ABC Pasaraya mengenai:

   a) Pentingnya penyusunan struktur organisasi formal dan pemisahan tugas**,**
   b) Perlunya penyusunan SOP penggajian secara tertulis,
   c) Penerapan sistem informasi penggajian terintegrasi**,**
   d) Dan penguatan fungsi monitoring serta audit internal sebagai bagian dari peningkatan efektivitas sistem pengendalian internal gaji di perusahaan.

3. Kebijakan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan internal perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan sistem penggajian dan pengawasan internal. Hasil penelitian dapat digunakan oleh manajemen CV ABC Pasaraya untuk:

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

a) Menyusun kebijakan tertulis berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) penggajian yang jelas dan terdokumentasi,
b) Menetapkan struktur organisasi dan tanggung jawab keuangan yang terpisah dan akuntabel,
c) Merumuskan kebijakan pengawasan dan audit internal secara berkala,
d) Serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pemberian kompensasi, demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan bebas dari potensi penyimpangan.

E. Ruang Lingkup dan Batasan

Penelitian ini secara khusus hanya membahas tentang bagaimana penerapan pengendalian internal gaji pada CV ABC Pasaraya dengan *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission's* (COSO). Kerangka ini terdiri dari 5 komponen, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta aktivitas pemantauan.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA