UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Semakin besar ukuran suatu Perusahaan akan berakibat pimpinan perusahaan tidak dapat melakukan pengawasan secara langsung, oleh karena itu sebagian tugas dan wewenang pimpinan didelegasikan pada orang lain. Pengawasan langsung akan dapat efektif terhadap jalannya roda perusahaan. Mengingat keberadaan aktiva atau kekayaan yang dimiliki perusahaan adalah merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan, sedangkan pimpinan tidak memungkinkan lagi untuk melaksanakan pengawasan secara menyeluruh, maka diperlukan suatu alat bantu untuk mengawasi dan mengendalikannya, salah satu alat bantu tersebut adalah berupa sistem akuntansi yang biasanya disusun sesuai dengan kegiatan atau fungsi-fungsi yang ada pada perusahaan, keluaran sistem akuntansi tersebut berupa informasi yang dapat digunakan oleh manajemen untuk melaksanakan fungsi pengawasan maupun sebagai alat bantu untuk pengambilan keputusan.

Sistem penggajian merupakan suatu hal yang penting dan mendapat perhatian karena sistem ini melibatkan transaksi yang berupa kas dan terjadi secara rutin.

Sebagaimana kita ketahui bahwa kas mempunyai sifat yang spesifik dibanding aktiva lainnya. Sifat tersebut antara lain dapat diterima umum sebagai alat tukar, tidak ada identitas pemilikan dan mudah dipindahtangankan, sehingga bila dalam kegiatan penggajian terjadi penyimpangan terhadap kasnya maka akan mengalami kesulitan dalam melacaknya .

Kemungkinan kesalahan ataupun penyimpangan dalam penggajian, misalnya:

1. Adanya manipulasi atas jumlah gaji atau upah yang seharusnya diterima karyawan.
2. Adanya karyawan fiktif yang masih tertera dalam daftar karyawan yang menerima gaji atau upah.
3. Kesalahan menghitung jumlah jam kerja karyawan, sehingga jumlah upah yang dicatatan dalam catatan dengan jumlah yang diberikan berbeda.

4. Membayar lebih pada karyawan yang diakibatkan kesalahan atau ketidaktelitian.

Kemungkinan penyimpangan – penyimpangan diatas sebenarnya dapat dihindari bila dalam perusahaan diharapkan sistem penggajian yang memadai, yaitu sistem yang dibuat dan diterapkan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip pengendalian intern.

Pengawasan intern meliputi rencana organisasi dan semua metode serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang terkoordinasi dalam suatu perusahaan, yang meliputi tujuan sebagai berikut :

1. Menjaga keamanan harta milik perusahaan,
2. Menjamin ketelitian dan keandalam data akuntansi,
3. Menjamin tercapainya efisiensi kerja,
4. Menjamin dipatuhinya kebijaksanaan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Sedang pengendalian intern yang memuaskan akan tercapai bila aktivitas masing-masing personelperusahaan tidak dapat melakukan kesalahan-kesalahan secara bebas dan meneruskan tindakan-tindakan yang tidak diinginkan tersebut tanpa diketahui dalam waktu yang lama.

Dengan demikian sistem pengendalian intern harus terdapat elemen-elemen sebagai berikut :

1. Organisasi yang sehat dalam menangani gaji yaitu adanya pemisahan fungsi pembuatan daftar gaji dengan fungsi pembayarannya dan pemisahan bagian pencatat waktu hadir dengan fungsi operasinya.
2. Adanya sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang memadai, yang memungkinkan untuk mengadakan pengawasan akuntansi terhadap harta perusahaan
3. Adanya praktek yang sehat dalam menangani gaji.
4. Tingkat kecakapan karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Tujuan penyusunan sistem penggajian pada umumnya adalah untuk memudahkan penanganan atas gaji serta menghindari kemungkinan-kemungkinan yang tidak diharapkan, dengan demikian laporan yang dihasilkan dari bagian gaji dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Sedangkan penilaian terhadap keberadaan sistem pengendalian intern atas penggajian pada perusahaan tidak semata-mata ditujukan untuk mengatasi masalah yang ada tewtapi lebih ditekankan

pada pencegahan terhadap kemungkinan-kemungkinan yang dapat merugikan perusahaan.

Berbeda dengan perusahaan-perusahaan pada umumnya, Pabrik Gula tidak berproduksi secara kontinyu selama setahun melainkan pada saat-saat tertentu. Hal ini dikarenakan tersedianya bahan baku yang hanya pada masa-masa tertentu (masa giling, masa tebang, masa tanam kembali) disamping karyawan tetap, perusahaan membutuhkan karyawan dalam jumlah besar yang biasannya diupah secara harian, mingguan dan bulanan. Sehingga pada masa giling karyawan Pabrik Gula secara keseluruhan dibedakan menjadi :

1. Karyawan tetap, yaitu karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan tidak terbatas pada sistem pemberian imbalan dalam bentuk gaji yang diberikan secara harian, mingguan dan bulanan
2. Karyawan tidak tetap, yaitu karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Karyawan ini dibedakan menjadi beberapa jenis yang meliputi :

a. Karyawan kampanye, yaitu karyawan yang melakukan pekerjaan

pada musim giling. Karyawan jenis ini digaji secara harian, mingguan dan bulanan.

b. Karyawan musiman, yaitu karyawan yang melaksanakan pekerjaan pekerjaan yang melaksanakan pekerjaan yang tidak ada hubungan langsung dengan proses penggilingan tebu. Karyawan jenis ini diupah secara mingguan dan bulanan.

c. Karyawan harian lepas, yaitu karyawan yang bekerja di sekitar emplasemen perusahaan, namun tidak ada hubungan langsung dengan penggilingan. Hubungan kerja untuk karyawan ini diadakan dari hari ke hari serta di upah secara harian, setelah ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerja, baik secara kolektif maupun secara perorangan.

d. Karyawan borongan, yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan secara insidensil sesuai dengan kebutuhan dan urgensi perusahaan. Karyawan jenis ini berdasarkan hasil kerja dan bukan berdasarkan jumlah jam kerja sesuai perjanjian yang disepakati sebelumnya.

Disamping itu penambahan jumlah karyawan tersebut, juga merupakan pengendalian terhadap kegiatan yang berhubungan dengan



penggajian pada masa giling menjadi semakin kompleks. Sehingga pimpinan tidak mungkin mengawasi secara langsung pencatatan jumlah karyawan, pencatatan jam kerja karyawan dan adanya kerja lembur. Bila dalam perusahaan tidak terdapat sistem penmgendalian intern yang memadai pada kegiatan penggajiannya, maka akan terjadi penyimpangan-penyimpangan terutama pada pencatatan jumlah karyawan yang bekerja di luar lokasi perusahaan, misalnya terdapatnya karyawan fiktif.

Bertitik tolak dari uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya akan kami tuangkan dalam penulisan Skripsi dengan judul **"Analisa Sistem Pengendalian Intern Terhadap Sistem Dan Prosedur Penggajian Pada Pabrik Gula Madukismo."**

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini yaitu : "Dengan adanya perangkapan tugas menyebabkan sistem pengendalian kurang efektif yang akhirnya berpengaruh juga pada pelaksanaan sistem dan prosedur penggajian pada bagian produksi".

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui sejauhmana efektifitas pengendalian intern terhadap Sistem dan Prosedur penggajian di Pabrik Gula Madukismo Jogjakarta.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Dengan dilakukannya penelitian, diharapkan dapat bermanfaat diantaranya untuk :

1. Pabrik Gula Madukismo

   Hasil penelitian diharapkan dapat menghimpun informasi sebagai bahan pertimbangan lebih lebih lanjut dalam usaha penyempurnaan atas kekurangan yang mungkin terdapat di perusahaan khususnya dalam sistem penggajian.

2. Bagi penulis

   Untuk melatih penulis dalam membahas kasus secara ilmiah dan menerapkan teori yang pernah diperoleh selama di bangku kuliah terutama mata kuliah Akuntansi ke dalam bidang penelitian.

3. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat membantu para pembaca sebagai bahan acuan dan bahan tambahan serta sebagai bahan pertimbangan untuk diadakan penelitian kembali dalam bidang yang sesuai.