

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

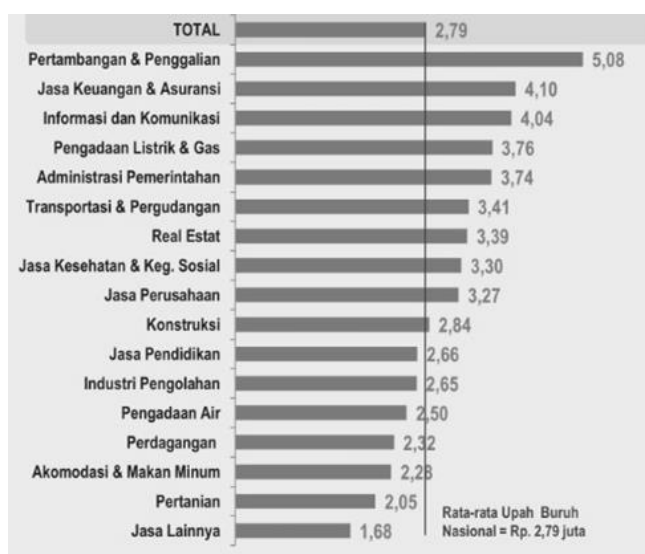
Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling krusial dalam berjalannya suatu organisasi. Dalam bidang Ekonomi, salah satu bentuk organisasi yang paling umum adalah perusahaan. Perusahaan merupakan organisasi dengan tujuan spesifik yakni *profit-oriented*. Revolusi industri 4.0 membawa perubahan besar bagi operasional perusahaan, yakni penerapan automisasi besar-besaran yang dilakukan oleh mesin demi mencapai efisiensi dalam hal waktu, tenaga, hingga biaya. Namun, peran sumber daya manusia tetap menjadi kunci utama dalam segala bentuk kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia dituntut semakin kreatif dalam mengoperasikan dunia digital untuk keperluan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan dituntut memberikan timbal balik yang sepadan. Perusahaan memiliki tanggung jawab dalam pemenuhan hak sumber daya manusianya, seperti pelatihan, pembekalan studi lanjut, dan pemberian balas jasa yang layak.

Salah satu yang paling utama dari serangkaian kewajiban perusahaan dalam pemenuhan tanggung jawab karyawannya adalah melalui pemberian gaji atau penggajian. Gaji merupakan salah satu bentuk balas jasa atau *reward* yang diberikan perusahaan atas kinerja seseorang dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Definisi gaji adalah balas jasa yang umumnya dilakukan dalam bentuk uang oleh perusahaan kepada karyawan. Balas jasa ini, menurut Sikula (2011) merupakan konsekuensi dari perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia menghitung rata-rata gaji/upah karyawan/buruh/tenaga kerja pada tahun Februari 2019 menurut lapangan pekerjaan utama dan jenis kelamin. Rata-rata upah tenaga kerja laki-laki adalah sebesar Rp.3.050.000,- sementara rata-rata upah tenaga kerja

perempuan berada di angka Rp.2.330.000,-. Perhitungan ini melibatkan 17 kategori lapangan pekerjaan utama dan menghasilkan nominal angka Rp.2.790.000 sebagai rata-rata penerimaan upah/gaji tenaga kerja pada Februari 2019. Tujuh kategori di antaranya mendapatkan nominal upah di bawah rata-rata. Penjelasan lebih lanjut mengenai data ini dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1
Rata-Rata Upah/Gaji Karyawan/Buruh/Tenaga Kerja Perbulan (Juta), Februari 2019

Sumber: BPS (2019)

Berdasarkan data tersebut, maka diperlukan pengawasan yang memadai agar timbal balik berupa gaji yang didapatkan oleh tenaga kerja sesuai dengan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Pengawasan diperlukan juga untuk meminimalisir adanya ketimpangan pada hubungan industrial antara pemberi kerja dengan tenaga kerja.

Di Indonesia, pengawasan tersebut dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang merupakan bagian dari Pemerintahan Indonesia. Tanggung jawab lain yang dimiliki oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah dalam menangani segala urusan serta regulasi mengenai Ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya adalah mengenai

penggajian. Kementerian Ketenagakerjaan telah menerbitkan payung hukum yang membawahi pemberian gaji dari perusahaan kepada karyawannya yang salah satunya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan lain mengenai penggajian juga diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah serta Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan. Kedua regulasi ini merupakan peraturan yang menjelaskan lebih lanjut mengenai poin pengupahan pada UU Nomor 13 tahun 2003.

Meski telah ditentukan dalam UU dan peraturan lain yang jelas, namun perusahaan tidak bisa begitu saja menentukan besaran gaji yang akan diberikan ke karyawan. Ada banyak komponen yang diperlukan perusahaan dalam menentukan timbal balik yang sesuai dengan tiap-tiap karyawan, baik itu mengenai kinerja karyawan yang baik hingga yang kurang. Oleh karenanya, dapat dipastikan setiap perusahaan akan menciptakan suatu sistem yang membantunya dalam memenuhi kewajiban pemenuhan hak karyawan.

Sistem yang umum berada di perusahaan dan berfungsi sebagai pencatatan arus kekayaan perusahaan disebut dengan sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi terdiri dari banyak jenis dan salah satu yang diciptakan untuk mengatur arus penggajian disebut dengan sistem informasi akuntansi penggajian.

Awalnya, sistem informasi akuntansi penggajian ini hanya dikembangkan untuk membantu meringankan kewajiban perusahaan. Namun seiring dengan perkembangan perusahaan, sistem informasi akuntansi penggajianpun telah melalui proses perkembangan serta penyempurnaan dengan meningkatkan komponen-komponen data masukan di dalamnya. Adapun komponen data masukan yang dimaksud cukup bervariasi, mulai dari gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, potongan-potongan, pajak, dan banyak hal lainnya.

Selain komponen data sebagai masukan bagi sistem, sistem informasi akuntansi penggajian juga memiliki beberapa unsur-unsur yang harus terpenuhi. Empat unsur mendasar mengenai sistem informasi penggajian

adalah fungsi, prosedur, pengawasan, hingga pelaporan. Keempat unsur ini bekerja sama dalam memenuhi tiga tahap sistem secara umum, yakni masukan, proses, hingga keluaran.

Menurut Mulyadi (2016), ada setidaknya lima fungsi utama dari sistem informasi akuntansi di antaranya meliputi: (1) fungsi kepegawaian, (2) fungsi pencatatan waktu hadir, (3) fungsi pembuat daftar gaji dan upah, (4) fungsi akuntansi, dan (5) fungsi keuangan. Kelima fungsi ini menjadi dasar utama yang memisahkan tugas antara tiap divisi demi meminimalisir kemungkinan terjadinya *fraud*. Meski fungsi sistem informasi akuntansi diciptakan untuk memperjelas pemisahan tugas, namun dalam praktiknya, masih banyak perusahaan atau entitas yang tidak menjalankan fungsi sistem informasi akuntansi dengan baik.

Beberapa penelitian membahas mengenai fungsi sistem informasi akuntansi penggajian di antaranya adalah penelitian yang dilakukan Fibriyanti (2017), Langi dkk. (2019), serta Tampi dan Tinangon (2015). Dua di antara tiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa fungsi sistem informasi akuntansi penggajian dari objek penelitian masih belum dilakukan secara efektif. Ketidakefektifan ini dikarenakan adanya pemisahan tugas yang tidak jelas di mana satu divisi bertanggung jawab atas dua atau lebih fungsi sehingga memicu pula kemungkinan terjadinya penyelewengan yang disengaja oleh divisi terkait.

Unsur kedua yang perlu diperhatikan setelah fungsi adalah prosedur. Prosedur merupakan tahapan yang dilaksanakan oleh fungsi sistem informasi akuntansi penggajian dengan tujuan menghasilkan keluaran yang terstruktur dan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Ada setidaknya lima jaringan prosedur yang dijalankan sistem informasi akuntansi penggajian. Mulyadi (2016) dalam bukunya menjelaskan bahwa jaringan prosedur ini meliputi: (1) Prosedur pencatatan waktu hadir, (2) Prosedur pembuatan daftar gaji, (3) Prosedur distribusi biaya gaji, (4) Prosedur pembuatan bukti kas keluar, dan (5) Prosedur pembayaran gaji. Prosedur-prosedur inilah yang akan saling melengkapi secara operasional

agar menghasilkan informasi yang dibutuhkan perusahaan mengenai penggajian. Masing-masing prosedur ini akan dijalankan oleh tiap fungsi yang berbeda untuk menghindari terjadinya penyelewengan, kecuali kedua prosedur terakhir yang dijalankan oleh fungsi akuntansi.

Selain membahas tentang keefektivan fungsi pada sistem informasi akuntansi penggajian, penelitian Langi dkk. (2019) juga menekankan pada jaringan prosedur yang berlaku pada objek penelitiannya. Sinain (2013), Retnaningtyas dkk. (2015) serta Maharani dkk. (2015) juga membahas mengenai prosedur yang berjalan pada sistem akuntansi penggajian perusahaan. Salah satu penelitian menyatakan bahwasanya objek penelitian telah melakukan prosedur serta penetapan kebijakan yang efektif didukung dengan pemisahan tugas yang jelas dan tercantum dalam struktur organisasi.

Unsur selanjutnya adalah unsur pengawasan serta pelaporan sistem informasi akuntansi penggajian. Unsur ini erat kaitannya dengan pengendalian internal perusahaan. Pengendalian internal, menurut Romney dan Steinbart (2006), adalah rencana dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi, serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Sistem pengendalian internal diciptakan untuk meminimalisir resiko kecurangan yang mungkin terjadi. Dengan dipatuhinya sistem pengendalian internal, maka aktiva perusahaan akan terjaga dari risiko kehilangan yang disengaja. Tiga tujuan utama dari diciptakannya sistem pengendalian internal bagi sistem informasi akuntansi menurut Mulyadi (2016) diantaranya adalah: 1) menjaga keamanan harta perusahaan dan juga catatan organisasi, 2) memeriksa ketelitian atas kecermatan dan kebenaran data akuntansi, dan 3) membantu agar tidak ada penyimpangan dari kebijakan-kebijakan manajemen yang ada.

Penelitian mengenai pengendalian internal sistem informasi akuntansi penggajian telah dibahas oleh Muanas dan Marlina (2013), Hidayat dkk. (2013), serta Husniyah dkk. (2015). Penelitian mengenai sistem pengendalian

internal biasanya menekankan keberadaan *control intern* yang teratur terhadap posisi laporan keuangan suatu perusahaan dan dampaknya dalam meminimalisir kemungkinan adanya penyelewengan. Oleh karena itu dalam penggajian perlu adanya suatu pengendalian intern yang baik. Dalam pengendalian intern sistem penggajian terdapat empat unsur yaitu: organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan, dan praktik yang sehat.

Keempat unsur ini, fungsi, prosedur, pengawasan, dan pelaporan, memiliki peran penting dalam operasional sistem informasi akuntansi penggajian dan dalam menghasilkan informasi penggajian karyawan yang relevan. Sebagaimana teori *stakeholder* yang dinyatakan oleh Freeman (1984), informasi mengenai perusahaan merupakan hak bagi para pemangku kepentingan atau *stakeholder*, baik hanya untuk diketahui, atau untuk digunakan dalam pertimbangan pengambilan keputusan. Dalam hal ini, karyawan termasuk salah satu *stakeholder* yang berhak mengetahui informasi penggajian yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi penggajian.

Di Indonesia, ada beberapa regulasi yang diciptakan pemerintah terutama mengenai pengupahan. Regulasi ini menjadi dasar bagi perusahaan dan karyawan untuk membuat sistem informasi akuntansi penggajian yang memadai dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Peraturan mengenai pengupahan di antaranya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Namun, yang menjadi dasar dari segala regulasi mengenai pengupahan adalah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Riset ini merupakan riset yang berusaha mengembangkan penelitian-penelitian yang sudah ada mengenai sistem informasi akuntansi penggajian dan mengaitkannya dengan regulasi mengenai pengupahan yang berlaku di Indonesia. Salah satu penelitian yang akan dikembangkan adalah penelitian Husniyah dkk. (2015) di mana pada bab saran, penelitian ini menyarankan adanya tinjauan mengenai Surat Keputusan (SK) pendelegasian karyawan untuk memperjelas tugas dan fungsi terutama pada sistem informasi akuntansi

penggajian. Selain peraturan yang berlaku di perusahaan, penelitian ini juga akan mengulas mengenai pemenuhan peraturan yang berlaku secara umum di Indonesia dan implementasinya kepada sistem informasi akuntansi penggajian yang digunakan oleh objek penelitian.

Objek penelitian dari riset ini adalah PT. Indowire Prima Industrindo. PT. Indowire Prima Industrindo berada di bawah naungan PT Indoprima Group, yang merupakan group perusahaan manufaktur dan bergerak di bidang otomotif, lebih tepatnya pembuatan kerangka mobil. Hal ini tidak pernah ditemukan di penelitian sebelumnya, yakni menggunakan anak perusahaan sebagai objek penelitian.

Meskipun anak perusahaan, PT. Indowire Prima Industrindo bergerak dalam skala yang besar dan internasional, yang memaksa perusahaan untuk terus mengembangkan kualitas dari sumber daya manusia yang bekerja kepadanya. PT Indowire Prima Industrindo dituntut untuk lebih ketat dalam mengolah dan mengawasi sistem informasi akuntansi penggajian yang dijalankan dalam perusahaannya.

Selain itu, dengan memilih perusahaan manufaktur sebagai objek penelitian, maka akan didapatkan lapisan pekerja yang lebih luas jika dibandingkan dengan menggunakan perusahaan lain sebagai objek. Lapisan ini meliputi karyawan yakni pekerja tetap hingga pekerja paruh waktu yang terikat kontrak. Dengan lapisan yang berbeda, maka peneliti dapat melihat lebih lanjut penggunaan regulasi yang telah dilaksanakan oleh objek penelitian.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dilihat bahwa masih belum ada penelitian memadai mengenai analisis sistem informasi akuntansi penggajian dan kesesuaian komponennya dengan komponen pengupahan dalam UU Ketenagakerjaan. Hal itulah yang mendorong penulis untuk memulai penelitian yang berjudul “ANALISIS PENGENDALIAN INTERNAL SIA PENGGAJIAN BERDASARKAN REGULASI KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus PT. Indowire Prima Industrindo)” ini.

1.2. Kesenjangan Penelitian

Kesenjangan penelitian menjelaskan mengenai perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu. Dalam subbab ini, dijelaskan pula mengenai apa hal baru yang membedakan penelitian terdahulu dengan riset yang dilakukan.

Pada penelitian-penelitian terdahulu yang telah disinggung di belakang, belum ada satupun penelitian yang menggunakan UU Ketenagakerjaan ataupun regulasi hukum yang berlaku di Indonesia sebagai pembanding dari komponen yang digunakan oleh suatu sistem informasi akuntansi penggajian di perusahaan. Padahal, pentingnya penggunaan regulasi hukum sebagai dasar ini telah tertuang pada penelitian yang dilakukan oleh Suhartoyo (2019).

Regulasi hukum memiliki peran penting terutama dalam melindungi hak para pekerja. Hak-hak ini meliputi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan hukum untuk membentuk serikat pekerja/buruh, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding, hingga perlindungan dalam pemberian upah/gaji.

Hubungan antara penggunaan regulasi sebagai pembanding pada komponen dokumen sistem informasi akuntansi penggajian juga telah tertuang pada bab saran dari penelitian yang dilakukan Husniyah dkk. (2015). Regulasi dibutuhkan untuk menekankan pemisahan fungsi dan kejelasan prosedur pada sistem informasi akuntansi penggajian. Salah satunya yang menjadi fokus penelitian ini adalah mengenai pendelegasian karyawan yang mana tertuang dalam Surat Keputusan (SK) perusahaan terhadap karyawan. SK sendiri memiliki komponen mendasar yang harus tercantum di dalamnya dan salah satu regulasi yang mengatur mengenai hal ini adalah UU nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

Kesenjangan penelitian inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan riset ini. Dengan dasar UU Ketenagakerjaan beserta regulasi hukum lain mengenai pengupahan dan berlandaskan teori regulasi ekonomi, maka peneliti berharap riset ini dapat memberikan kontribusi yang berbeda terhadap penelitian mengenai sistem informasi akuntansi penggajian lainnya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan penelitian di atas, maka ada beberapa rumusan pertanyaan untuk menjawab masalah apa saja yang menjadi fokus riset penelitian ini. Pertanyaan tersebut meliputi: 1) Bagaimana pelaksanaan fungsi, prosedur, pengawasan, dan pelaporan sistem informasi akuntansi penggajian di PT Indowire Prima Industrindo; 2) Bagaimana upaya pengendalian internal dalam pengelolaan sistem informasi akuntansi penggajian PT Indowire Prima Industrindo dan 3) Apakah komponen sistem informasi akuntansi penggajian pada PT Indowire Prima Industrindo telah memenuhi komponen pengupahan sesuai yang tertera dalam UU Ketenagakerjaan?

1.4. Kontribusi Riset

Kontribusi riset menjelaskan mengenai tujuan dan manfaat dari terlaksananya penelitian ini. Kontribusi yang diharapkan penulis antara lain meliputi kontribusi teoritis, kebijakan, dan pengujian empiris. Dalam hal teoritis, riset ini diharapkan dapat memperkuat teori *stakeholder* dalam hal hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja melalui salah satu pemenuhan hak yakni penggajian. Selain teoritis, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan sistem informasi akuntansi penggajian beserta sistem pengendalian internal untuk meminimalisir resiko dan mengoptimalkan penggajian karyawan. Hasil penelitian juga diharapkan menguji empiris mengenai bagaimana penerapan komponen UU Ketenagakerjaan ke dalam sistem informasi akuntansi penggajian perusahaan serta penerapan komponen *framework* COSO ke dalam sistem pengendalian internal sehingga dapat diketahui seberapa pentingnya regulasi dalam pembuatan sistem operasional di perusahaan.

1.5. Ringkasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi dan prosedur sistem informasi akuntansi penggajian PT Indowire Prima Industrindo telah berjalan

dengan baik didukung dengan adanya struktur organisasi, *flowchart*, hingga SOP alur penggajian. Begitu pula dengan pengawasan dan pelaporan yang berjalan sesuai dengan unsur pengendalian internal dilihat dari hasil wawancara dengan informan. Upaya pengendalian internal dalam mengawasi sistem penggajian PT Indowire Prima Industrindo ditunjukkan juga melalui hasil wawancara. Dari wawancara ini, dapat disimpulkan juga bahwa audit internal perusahaan memiliki wewenang untuk memeriksa laporan akhir penggajian secara berkala sebagai salah satu upaya apakah telah dibuat sesuai dengan SOP perusahaan atau tidak. Selain itu, sistem yang berjalan di PT Indowire Prima Industrindo juga telah sesuai sebagaimana regulasi yang dijadikan acuan penelitian, dalam hal ini adalah UU Ketenagakerjaan dan framework COSO. Kesesuaian ini masih dapat ditingkatkan dengan memenuhi komponen-komponen yang kurang atau belum dibuat secara tertulis.

1.6. Sistematika Penulisan

Penentuan sistematika penulisan ini bertujuan untuk mempermudah dalam proses penyusunan dan pembelajaran rangkaian skripsi penelitian. Adapun rincian dari sistematika penulisan dalam skripsi penulis adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pendahuluan penelitian menjelaskan mengenai latar belakang alasan mengapa penelitian ini dilaksanakan yakni mengetahui penerapan sistem informasi akuntansi penggajian yang sesuai dengan regulasi UU Ketenagakerjaan beserta sistem pengendalian internalnya pada objek penelitian. Selain latar belakang, dirumuskan juga pertanyaan-pertanyaan yang menjadi fokus penelitian dalam rumusan masalah serta tujuan dilaksanakannya penelitian pada kontribusi penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Untuk menunjang bab pendahuluan, bab ini menguraikan konsep dan teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Teori yang diangkat oleh penulis adalah teori stakeholder di mana teori ini menyatakan adanya timbal balik

yang harus dilaksanakan oleh perusahaan kepada stakeholder, yaitu pekerja. Teori utama ini didukung dengan regulasi yaitu UU Ketenagakerjaan beserta framework COSO. Selain teori utama dan regulasi pendukung, penulis juga mencantumkan penelitian terdahulu dan jurnal serta artikel bereputasi yang mendukung topik penelitian penulis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah adalah metode penelitian kualitatif. Terdapat juga rincian metode pengumpulan data yang digunakan beserta data informan dalam penelitian ini. Bab ini ditutup dengan penjelasan teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis hasil penelitian, yakni teknik pattern-matching.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah mendapatkan data, maka data tersebut akan diolah dan hasilnya akan dipaparkan pada bab ini. Bab ini juga menjelaskan mengenai profil PT Indowire Prima Industrindo secara garis besar yang kemudian dilanjutkan dengan subbab yang menjelaskan mengenai jawaban dari rumusan masalah. Subbab ini meliputi penjelasan pelaksanaan sistem informasi akuntansi penggajian, upaya pengendalian internal, serta pattern matching dari UU Ketenagakerjaan dengan sistem informasi akuntansi penggajian dan framework COSO dengan sistem pengendalian internal.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari keseluruhan penelitian pada bab sebelumnya, keterbatasan yang dialami penulis, implikasi, serta saran untuk peneliti selanjutnya.