

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan dalam sistem operasionalnya saat ini diharuskan untuk beroperasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis yang lebih tinggi akibat globalisasi. Manajemen yang efektif sangat penting untuk melaksanakan tugas operasional, dan ini harus didukung oleh sumber daya manusia yang terampil untuk memastikan produktivitas. Selain itu, kemajuan teknologi memainkan peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya (Fibriyanti, 2017). Pentingnya teknologi dalam operasional sangat terkait dengan kontribusi sumber daya manusia yang berkualitas dalam mencapai tujuan perusahaan untuk memaksimalkan profit (Fibriyanti, 2017).

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang vital bagi organisasi. Keterampilan mereka sangat penting untuk menjaga kelangsungan operasi perusahaan, karena sebuah bisnis tidak dapat berfungsi secara mandiri tanpa tenaga kerjanya. Aktivitas yang berlangsung dalam perusahaan sangat bergantung pada kontribusi penting dari karyawan. Efektivitas karyawan didukung oleh sistem akuntansi perusahaan. Mereka berhak menerima kompensasi atas kontribusi yang diberikan, dengan gaji sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka.

Kompensasi karyawan terdiri dari dua jenis, yaitu gaji dan upah. Gaji adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan yang menduduki posisi manajerial, sedangkan upah diberikan kepada pekerja yang melakukan tugas

operasional (Mulyadi, 2020). Gaji biasanya dibayarkan dengan jadwal tetap bulanan, sementara upah didasarkan pada faktor-faktor seperti kehadiran harian, jam kerja, atau jumlah unit yang dihasilkan. Pendekatan yang terstruktur ini membantu memastikan bahwa sistem penggajian berjalan lancar dan meminimalkan potensi penyalahgunaan.

Gaji dan upah merupakan aspek penting dan sensitif dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu, manajemen kompensasi karyawan membutuhkan koordinasi yang tepat, sistematis, dan efisien di antara semua departemen terkait (Mulyadi, 2020). Untuk mencapai hal ini, perusahaan memerlukan sistem penggajian yang mendukung pengendalian internal yang efektif. Pengendalian internal mencakup semua rencana organisasi, metode, dan prosedur yang dirancang untuk melindungi aset perusahaan, memastikan akurasi dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasional, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen (Bhakti & Widodo, 2024). Pengendalian internal secara luas mencakup struktur organisasi, metode, dan praktik yang bekerja bersama untuk menjaga aset, memverifikasi keakuratan sistem, mendorong efisiensi, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan (Mulyadi, 2020).

Sistem pengendalian internal untuk penggajian memastikan pembayaran yang tepat atas jasa yang diberikan oleh karyawan perusahaan (Romney & Steinbart, 2019). Beberapa fungsi terlibat dalam proses akuntansi penggajian: fungsi personalia menangani perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan baru, menetapkan tarif gaji dan upah, mengelola promosi, mutasi,

dan pemberhentian; fungsi pencatatan waktu bertugas melacak kehadiran semua karyawan; fungsi persiapan penggajian menyusun daftar gaji yang mencantumkan pendapatan bruto dan berbagai potongan yang berlaku untuk setiap periode penggajian; fungsi akuntansi mencatat kewajiban terkait penggajian, seperti gaji, upah, pajak, dan pensiun; dan fungsi keuangan bertanggung jawab atas pembayaran kompensasi karyawan.

Proses penggajian harus mencakup beberapa fungsi, termasuk personalia, pencatatan waktu, persiapan penggajian, akuntansi, dan keuangan (Mulyadi, 2020). Perusahaan harus menerapkan sistem informasi penggajian yang kokoh untuk menghindari ketidaksesuaian atau kekeliruan dalam pelaksanaan tanggung jawab. Pemisahan tugas yang jelas antara fungsi operasional, otorisasi, dan pencatatan dapat membantu mencegah terjadinya penipuan. Perusahaan harus memenuhi tanggung jawabnya terhadap karyawan termasuk pembayaran gaji, tunjangan pekerjaan, tunjangan makan, dan manfaat lainnya. Untuk itu, perusahaan harus menerapkan kontrol dan pengawasan yang ketat. Dengan demikian, sistem pengendalian internal yang efektif dan akurat sangat penting untuk memastikan sistem akuntansi penggajian beroperasi secara efisien. Salah satu strategi untuk mengelola karyawan adalah dengan meningkatkan sistem penggajian. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi jika praktik penggajian tidak memenuhi standar yang ditetapkan (Aqarisma & Nurhayati, 2017).

PT Java Indosinergi Creative adalah perusahaan yang bergerak di bidang kreatif. Menurut Departemen Perdagangan RI (2009), industri kreatif

merupakan industri yang berasal dari pemanfaatan kreatifitas, keterampilan serta bakat individu untuk menghasilkan sebuah produk tertentu dengan tujuan menciptakan kesejahteraan dan lapangan pekerjaan. Subsektor industri kreatif mencakup 14 industri berbasis kreativitas meliputi periklanan, arsitektur, pasar barang seni, kerajinan, desain, fashion, video film, permainan interaktif, musik, seni pertunjukan, penerbitan percetakan, layanan komputer, televisi radio, dan riset pengembangan. Dalam hal ini, PT Java Indosinerji Creative masuk dalam subsektor riset dan pengembangan.

Subsektor riset dan pengembangan merupakan usaha inovatif yang menawarkan pengembangan ilmu teknologi dan kreasi produk baru. PT Java Indosinerji Creative merupakan pelopor produksi rambak buah pertama di Kota Malang, sehingga perusahaan ini masuk dalam kategori industri kreatif. Namun, meskipun PT Java Indosinerji Creative masuk dalam industri kreatif, masih ditemukan fenomena di mana perekapan sistem kehadiran karyawan di perusahaan ini masih menggunakan metode manual, yakni dengan mencatat absen pada lembar absen fisik, dan kemudian data kehadiran tersebut dikelola menggunakan aplikasi spreadsheet seperti *Microsoft Excel*. Pendekatan ini sering kali menyebabkan kesalahan dalam pencatatan, terutama terkait jam lembur, ketidakhadiran, atau cuti. Selain itu, pengolahan data secara manual memerlukan waktu yang cukup lama dan rentan terhadap human error, yang berujung pada ketidaksesuaian antara data kehadiran dengan penggajian karyawan.

Di PT Java Indosinergi Creative, sistem akuntansi penggajian masih sederhana, hanya mengandalkan *Microsoft Word* dan *Excel* untuk pemrosesan, yang membatasi efektivitas dan efisiensi perhitungan serta pelaporan gaji. Selain itu, proses otorisasi tidak memadai, dengan kasus karyawan yang bekerja lembur tanpa surat perintah resmi dan hanya dicatat berdasarkan log kehadiran, sehingga mengakibatkan biaya lembur yang tinggi. Dokumentasi juga tidak lengkap, seperti tidak adanya dokumen pendukung untuk perubahan gaji dan surat pernyataan gaji. Perusahaan dapat mencegah penipuan dengan memperkuat sistem pengendalian internal. Implementasi pengendalian internal yang tepat sangat penting untuk mendeteksi kesalahan dan ketidaksesuaian serta memahami dampaknya terhadap laporan keuangan (Tontoli, Elim, & Tirayoh, 2017).

Terkait dengan masalah yang ada, PT Java Indosinergi Creative memutuskan untuk beralih menggunakan sistem absensi berbasis web yang terintegrasi dengan sistem berbasis web untuk penggajian. Pemilihan *website* sebagai platform untuk sistem penggajian dan pengupahan merupakan solusi yang tepat karena dapat diakses secara real-time dari berbagai lokasi, memudahkan integrasi data antara sistem absensi dan penggajian, serta mengurangi risiko human error yang sering terjadi pada sistem manual. *Website* juga menawarkan kemudahan dalam pembaruan sistem, penyimpanan data yang lebih aman, dan kemampuan untuk mengotomatisasi perhitungan gaji serta upah, sehingga dapat meningkatkan efisiensi

operasional dan mengurangi ketidakakuratan dalam proses penggajian yang selama ini menjadi kendala di PT Java Indosinerji Creative.

Namun, meskipun sudah dilakukan pembaruan sistem, masalah ketidaksesuaian antara data absen dan penghitungan gaji serta upah masih sering terjadi. Beberapa contoh masalah yang muncul antara lain ketidaktepatan perhitungan gaji lembur, kesalahan pemotongan tunjangan, serta tidak akuratnya pencatatan waktu kerja untuk buruh harian. Fenomena ini berdampak pada ketidakpuasan karyawan dan buruh, serta berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, beberapa studi telah menganalisis sistem penggajian serta pengendalian internal dalam berbagai organisasi. Misalnya, penelitian oleh Aquarisma & Nurhayati (2017) menunjukkan bahwa elemen pengendalian internal yang belum sempurna menyebabkan kesalahan dalam perhitungan gaji dan upah. Demikian pula, Pramesti & Trijayanti (2019) menemukan bahwa meskipun sistem penggajian sudah terkomputerisasi, kelemahan pengendalian internal akibat perangkapan tugas masih terjadi. Namun, penelitian tersebut belum secara mendalam membahas integrasi antara sistem absensi berbasis web dan sistem penggajian, serta dampaknya terhadap keakuratan data penghitungan gaji dan upah. Kondisi ini menjadi lebih relevan di PT Java Indosinerji Creative yang masih menghadapi masalah ketidaksesuaian data absen dan penggajian meskipun telah melakukan pembaruan sistem. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi gap dengan menganalisis efektivitas sistem penggajian

berbasis web yang terintegrasi dengan sistem absensi dalam meningkatkan akurasi perhitungan gaji dan upah.

Berdasarkan uraian masalah tersebut, maka penelitian ini ingin menganalisis sistem informasi yang digunakan pada PT Java Indosinerji Creative agar dapat mengatasi masalah yang timbul. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “**Implementasi Sistem Penggajian dan Pengupahan pada PT Java Indosinerji Creative**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana permasalahan pada sistem penggajian dan pengupahan pada PT Java Indosinerji Creative?
2. Bagaimana alternatif solusi permasalahan pada sistem penggajian dan pengupahan pada PT Java Indosinerji Creative?
3. Bagaimana proses perancangan sistem penggajian dan pengupahan berbasis *website* pada PT Java Indosinerji Creative?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka tujuan penelitiannya adalah untuk:

1. Menganalisis permasalahan pada sistem penggajian dan pengupahan pada PT Java Indosinerji Creative.
2. Memberikan alternatif solusi terkait permasalahan penggajian dan pengupahan pada PT Java Indosinerji Creative.

3. Merancang sistem berbasis *website* untuk penggajian dan pengupahan pada PT Java Indosinergi Creative.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sistem informasi, khususnya dalam perancangan dan implementasi sistem berbasis *website* untuk penggajian dan pengupahan. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi efisiensi dan efektivitas sistem akuntansi dalam berbagai sektor industri.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk analisis permasalahan di PT Java Indosinergi Creative. Dengan menganalisis permasalahan yang ada, perusahaan dapat mengetahui kekurangan dan masalah yang menghambat kelancaran proses penggajian. Selain itu, melalui perancangan sistem informasi yang baru, perusahaan diharapkan dapat memiliki sistem yang lebih baik, terintegrasi, dan mudah digunakan, sehingga mempermudah proses perhitungan gaji, pengupahan, serta pelaporan yang lebih transparan. Selain itu penelitian ini juga memberikan solusi terkait permasalahan yang ada juga dapat mengurangi kesalahan dalam pengelolaan data karyawan.