

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan perusahaan di zaman era globalisasi saat ini mendorong setiap perusahaan untuk dapat bersaing secara sehat dalam mempertahankan usahanya, setiap perusahaan dituntut melakukan berbagai inovasi, kreasi dan strategi yang berkualitas, agar perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Suatu perusahaan, baik perusahaan dagang, perusahaan manufaktur (industri) maupun perusahaan jasa pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu mencari laba secara maksimal dan optimal sehingga kelangsungan hidup serta kesejahteraan perusahaan dan tentunya karyawan akan terjamin.

Semakin berkembang suatu perusahaan maka akan semakin banyak karyawan yang dibutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas agar dapat mengolah sumber daya perusahaan dengan baik, banyaknya karyawan yang berkualitas diharapkan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memperoleh laba secara maksimal dan optimal. Laba yang didapat oleh perusahaan dapat dijadikan gambaran serta tolak ukur perusahaan untuk menilai sejauh mana kemampuan yang ada dan telah diraih oleh suatu perusahaan. Laba tersebut digunakan untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan untuk memberi kesejahteraan kepada karyawan yang diberikan berupa gaji dan upah sesuai dengan kinerja dan bidang masing-masing.

Gaji dan upah mempunyai arti penting bagi karyawan karena besarnya gaji dan upah mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolute karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relative mereka menunjukkan status, martabat dan harganya, akibatnya apabila karyawan memandang gaji dan upah yang mereka terima tidak memadai maka prestasi kerja, semangat dan motivasi mereka bisa turun. Menurut Hasibuan (2000:121), Gaji adalah bentuk kompensasi atas prestasi karyawan yang bersifat finansial yang menimbulkan kepuasan kerja. Sedangkan Handoko (2001:155), menyatakan bahwa kompensasi

merupakan pemberian pembayaran kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Karyawan akan merasa puas apabila besarnya gaji yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya, sehingga karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuan yang dikuasai.

Untuk mempermudah perusahaan dalam pemberian gaji dan upah kepada karyawan dibutuhkan adanya sistem akuntansi. Menurut Mulyadi (2013:3), sistem akuntansi merupakan organisasi formulir, catatan, dan laporan yang di koordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Salah satu sistem yang diterapkan pada perusahaan adalah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Menurut Baridwan (2009:3), sistem akuntansi penggajian adalah suatu kerangka dari prosedur yang saling berhubungan sesuai dengan skema yang menyeluruh untuk melaksanakan kegiatan dan fungsi utama perusahaan. Sistem akuntansi penggajian dapat juga memperkecil adanya penyelewengan atau kesalahan yang terjadi dalam perusahaan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, dengan kata lain sistem akuntansi penggajian dapat berfungsi sebagai kontrol dalam kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sistem penggajian yang rapi dan teratur agar lebih mudah bagi pimpinan dalam menetapkan gaji karyawan.

Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan ini perlu diperhatikan mengingat gaji dan upah merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan semangat kerja para karyawan dalam suatu perusahaan dan juga merupakan tolak ukur di dalam penilaian kinerja sebuah perusahaan. Dalam praktiknya, suatu sistem yang ada dan dikembangkan di suatu perusahaan tidak selamanya dapat diterapkan dan berjalan dengan baik karena walaupun sistem yang ada dan dikembangkan tersebut sudah baik tetapi terkadang dalam praktiknya masih saja terdapat orang yang melanggar kebijaksanaan yang telah ditetapkan untuk sistem tersebut. Jumlah yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk membayar gaji cukup besar sehingga dapat menjadi resiko perusahaan apabila ada karyawan yang tidak

jujur dan ingin memanipulasi data daftar gaji untuk kepentingan pribadi ataupun golongan.

Umumnya dalam perusahaan-perusahaan yang ada, sistem akuntansi penggajian berada di bawah kebijakan manajer keuangan. Manajer keuangan beserta staf yang terkait lainnya akan merancang dan mengadministrasikan gaji karyawan, sehingga perusahaan seharusnya mempunyai suatu sistem penggajian yang baik. Pengembangan sistem penggajian merupakan salah satu cara yang ditempuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Penggajian seharusnya dikelola secara profesional untuk menghindari terjadinya manipulasi gaji oleh pihak-pihak tertentu. Pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Fakta yang kita temui atau yang sering kita lihat adalah demonstrasi para karyawan yang menuntut kenaikan gaji serta perbaikan kesejahteraan karyawan.

PT Enerpensi Palembang yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun No. 375 Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. PT Enerpensi Palembang melaksanakan sistem penggajian dengan cara membayarkan gaji perbulan kepada setiap karyawan secara langsung dan membayarkan berdasarkan dari penilaian terhadap jumlah kehadiran para karyawan, sedangkan pengupahan dengan cara menghitung jumlah lamanya seorang karyawan bekerja di luar jam kerja. Berdasarkan wawancara dan observasi di PT Enerpensi Palembang diketahui bahwa perusahaan belum memiliki bukti kas keluar dan belum ada catatan yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu prosedur dan dokumen yang dimiliki perusahaan masih terdapat kekurangan yang memungkinkan terjadinya kesalahan dalam proses pembayaran gaji dan upah. Prosedur yang perlu diperbaiki yaitu prosedur sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, dokumen sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dan catatan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa sistem penggajian dan pengupahan sangat penting bagi perusahaan untuk diperhatikan, maka dalam

penulisan laporan akhir penulis mengambil judul “**Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Pada PT Enerpensi Palembang**”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu

1. Bagaimana prosedur akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT Enerpensi Palembang.
2. Bagaimana sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT Enerpensi Palembang.

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas terhadap pembahasan, serta agar analisis menjadi terarah dan sesuai dengan masalah yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasannya hanya pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT Enerpensi Palembang periode 2015.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

Tujuan penulisan ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana prosedur akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT Enerpensi Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT Enerpensi Palembang.

### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

Manfaat yang diharapkan dari penulisan adalah :

1. Bagi Perusahaan

Dengan mengadakan analisis tersebut pemimpin beserta pengelola perusahaan dapat mengetahui keadaan sistem yang telah diterapkan dan penelitian ini juga dapat digunakan untuk menyusun rencana atau kebijakan yang akan diambil perusahaan guna perbaikan dari sistem yang telah diterapkan tersebut.

## 2. Bagi Penulis

Menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam penyusunan laporan akhir.

## 3. Bagi Pihak Lain (Pembaca)

Hasil penulisan laporan akhir ini dapat digunakan untuk mengetahui perkembangan serta keadaan sistem perusahaan pada tahun yang dianalisis dan hasil analisis ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk laporan selanjutnya.

## 1.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, Menurut Sanusi (2014:105) adalah sebagai berikut:

### 1. Cara Survei

Cara survei merupakan cara pengumpulan data di mana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis. Berkaitan dengan itu, cara survei terbagi menjadi dua yaitu:

#### 1) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

#### 2) Kuesioner

Pengumpulan data sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu

### 2. Cara Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Terdapat dua jenis observasi yaitu :

#### 1) *Participant Observation*

Dalam observasi ini, peneliti secara langsung terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang atau situasi yang diamati sebagai sumber data.

2) *Non Participant Observation*

Dalam observasi ini peneliti tidak ikut secara langsung dalam kegiatan atau proses yang sedang diamati.

3. Cara Dokumentasi

Cara dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Secara garis besar laporan akhir ini terdiri dari 5 (lima) bab yang isinya mencerminkan susunan atau materi yang akan dibahas, dimana tiap-tiap bab memiliki hubungan yang satu dengan yang lain. Untuk memberikan gambaran yang jelas, berikut ini akan diuraikan mengenai sistematika pembahasan laporan akhir ini secara singkat yaitu :

### **Bab I Pendahuluan**

Pada bab ini, penulis mengemukakan dasar serta permasalahan yang akan dibahas, yaitu latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penulisan, metode pengumpulan data serta sistematika penulisan.

### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan teori-teori dan literatur-literatur yang digunakan sebagai acuan perbandingan untuk membahas masalah meliputi Sistem Akuntansi Penggajian.

### **Bab III Gambaran Umum Perusahaan**

Dalam bab ini penulis menguraikan keadaan umum perusahaan PT. Enerpensi yang menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, pembagian tugas, dan aktivitas perusahaan.

### **Bab IV Pembahasan**

Pada bab ini penulis menganalisa permasalahan pada perusahaan dengan membandingkan teori dengan kenyataan. Adapun analisis tersebut hanya pada pembahasan terhadap prosedur penggajian dan

usulan bagan alir sistem akuntansi penggajian.

## **Bab V Kesimpulan Dan Saran**

Bab ini adalah bab terakhir dimana penulis memberikan kesimpulan dari isi pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya, serta saran-saran yang diharapkan akan bermanfaat dalam pemecahan masalah yang akan datang