

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu kepulauan terbesar di dunia yang memiliki 13.466 pulau, oleh karena itu Indonesia disebut juga sebagai Nusantara. Dengan populasi lebih dari 258 juta jiwa pada tahun 2016. Terdapat banyak perbedaan berbagai ragam budaya, adat istiadat, kebiasaan, tingkah laku dan pola pikir manusianya. Hal ini juga yang mengakibatkan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin besar dari tahun ke tahun. Dan Indonesia telah memperoleh predikat negara berpenduduk terbesar ke-empat di dunia setelah negara China, India dan Amerika.

Seiring dengan meningkatnya populasi di era globalisasi Indonesia, maka semakin meningkat pula perkembangan ekonomi serta ilmu pengetahuan dan teknologi di dalam dunia usaha secara cepat. Perkembangan teknologi yang semakin meningkat juga mempengaruhi perkembangan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin meningkatnya teknologi dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan tentunya juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Menurut Nurachmad (2009:2), “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Setiap perusahaan harus dapat mengkombinasikan faktor-faktor yang dimilikinya dengan serasi dan seimbang dalam menjalankan kegiatan operasional. Perkembangan dunia bisnis mengharuskan perusahaan untuk memandang jauh ke depan dan mampu mengidentifikasi setiap peluang yang muncul serta merumuskannya dalam sistem perencanaan jangka panjang perusahaan agar dapat berkompetisi dan memenangkan persaingan. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan pun tak kalah penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya perusahaan, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua

fungsi dan mereka juga berperan dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Keterlibatan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam perusahaan dimulai dari awal kegiatan perusahaan, yaitu menyusun dan merencanakan tujuan perusahaan yang akan dicapai baik untuk jangka pendek maupun untuk jangka panjang, melaksanakan kegiatan operasional perusahaan dan pengendaliannya sampai kepada tercapai tujuan tersebut. Atas sumbangan tenaga kerja dalam kegiatan usaha tersebut, maka perusahaan memberikan imbalan sebagai balas jasa kepada mereka berupa gaji dan upah.

Semakin besar suatu perusahaan maka semakin kompleks kegiatan usahanya, ini berarti semakin banyak pula tenaga kerja yang terlibat di dalamnya. Hal ini menimbulkan kesulitan bagi pemimpin untuk mengendalikan keseluruhan perusahaan seorang diri, sehingga perlu adanya pendelegasian wewenang kepada orang lain. Perusahaan juga diharapkan dapat terus tumbuh dan berkembang seiring berjalannya waktu. Untuk itu perusahaan membutuhkan berbagai sistem akuntansi yang handal agar kelangsungan hidup perusahaan terjamin. “Sistem adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu” oleh Mulyadi (2014:2). Maka dengan adanya sistem yang baik mengakibatkan kekayaan perusahaan, ketelitian dan keandalan data akuntansi dapat terjamin. Dan untuk menjaga sumber daya perusahaan agar terhindar dari berbagai kesalahan dan kecurangan yang mungkin terjadi.

Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan merupakan biaya yang sangat penting dan membutuhkan pengawasan didalamnya. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan serta pembayarannya. Sistem penggajian dan pengupahan yang efektif juga penting untuk menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Untuk itu balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja merupakan salah satu target dari perusahaan, melalui ini diharapkan karyawan semakin termotivasi untuk bekerja. Karena Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan ini dapat menimbulkan resiko kemungkinan terjadinya kecurangan-kecurangan dan penyelewengan yang menyebabkan besarnya kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

merupakan salah satu proses pemantauan yang memungkinkan manajemen mengetahui apakah tindakan yang dilakukan dan bagaimanakah tindakan koreksinya jika pelaksanaan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan semula. Suatu sistem akuntansi dikatakan memadai jika dengan diterapkannya sistem tersebut semua tujuan perusahaan dapat tercapai.

Secara umum, seluruh perusahaan yang ada dikota Palembang telah memiliki sistem penggajian dan pengupahan yang berbeda-beda. Salah satunya perusahaan yang berada pada Marco Seven Palembang. Perusahaan yang beralamat di Jl. Musi Raya No. 211 RT 007 RW 001 Sako-Kenten, Palembang didirikan pada 12 Februari 2012 oleh Yogi Pratama, S. E. sebagai CV Marco Seven. CV Marco Seven merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. Perusahaan ini mengolah bahan mentah kayu menjadi Rumah Kayu, Rumah Kayu Panggung dan Gazebo. Perusahaan ini memiliki karyawan tetap 4 orang dan karyawan tidak tetap yang tidak menentu, hal ini bergantung pada jumlah besarnya kerjaan yang dibutuhkan. Karena jumlah karyawan yang tidak menentu. Perusahaan ini tidak mementingkan keberadaan kartu jam kerja pegawai, belum lengkapnya dokumen dan minimnya catatan untuk proses penggajian dan pengupahan.

Maka berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pentingnya peranan sistem akuntansi atas penggajian dan pengupahan karyawan perusahaan dalam sebuah Laporan Akhir yang berjudul **“Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan pada CV Marco Seven Palembang “**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Tidak menggunakan dokumen yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, seperti daftar hadir karyawan, daftar gaji dan upah karyawan, serta bukti kas keluar.

2. Masih belum menggunakan catatan yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Semuanya masih berupa nota atau kwintansi sebagai barang bukti.
3. Jaringan prosedur yang belum memadai, ditandai dengan tidak adanya prosedur pencatatan waktu hadir, waktu kerja dan prosedur pembayaran gaji dan upah.

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 yang terdiri dari prosedur penggajian dan pengupahan pada CV Marco Seven Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Sehubungan dengan indentifikasi masalah diatas, penulisan yang dilakukan oleh penulis mempunyai tujuan:

1. Untuk mengevaluasi penerapan sistem akuntansi atas dokumen-dokumen dan otorisasi dokumen yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada CV Marco Seven Palembang.
2. Untuk mengetahui penerapan sistem akuntansi atas catatan akuntansi dan otorisasi catatan yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada CV Marco Seven Palembang.
3. Untuk mengetahui sejauh mana prosedur sistem akuntansi terhadap sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada CV Marco Seven Palembang.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Manfaat dari penulisan laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulisan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang diperoleh dari bangku perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya secara langsung pada objek penulisan. Khususnya mengenai perlunya peranan

sistem akuntansi penggajian dan pengupahan perusahaan, sehingga dapat mengetahui yang terjadi di suatu instansi serta menambah informasi, pengetahuan dan pengalaman dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sarana untuk bahan masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengefektifkan sistem penggajian dan pengupahan sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan target yang diharapkan.

3. Bagi Lembaga Politeknik Negeri Sriwijaya

Penulisan laporan akhir ini diharapkan dapat dijadikan referensi pengetahuan, serta sebagai sumbangan tulisan khususnya kepada Jurusan Akuntansi. Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.

1.5 Metode dan Sumber Pengumpulan Data

1.5.1 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2007: 129), “Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), *kuesioner* (angket), *observasi* (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

1. Wawancara (*Interview*)

Adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan kunjungan dan tanya jawab langsung kepada pegawai yang mempunyai wewenang untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan.

2. Pengamatan (*Obvservasi*)

Adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung untuk mengetahui kegiatan operasional perusahaan.

3. Angket (*Kuesioner*)

adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu dengan menggunakan teknik wawancara langsung kepada Wakil Direktur perusahaan dan pengamatan langsung ke lapangan produksi kayu di Talang Keramat, Banyuasin.

1.5.2 Sumber Pengumpulan Data

Berdasarkan sumbernya, jenis-jenis data menurut Sarwono dan Martadireja (2008:153) dapat digolongkan menjadi dua, yaitu:

- a. Data Primer
Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama, yang secara teknis penelitian disebut responden, data primer dapat berupa data kuantitatif maupun kualitatif.
- b. Data Sekunder
Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkannya.

Adapun jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Yaitu data yang diambil langsung dari lapangan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan ini bertujuan untuk memberikan garis besar mengenai isi Laporan Akhir secara ringkas dan jelas. Sehingga terdapat gambaran hubungan antara masing-masing bab, dimana bab tersebut dibagi menjadi beberapa sub-sub secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis mengemukakan tentang apa yang melatarbelakangi penulis dalam memilih judul, perumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penulisan, metode pengumpulan data dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis akan menguraikan teori-teori yang terkait dan melandasi penulisan ini.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis menguraikan keadaan umum perusahaan CV Marco Seven Palembang, yang menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, pembagian wewenang dan tanggung jawab, serta bagan alir prosedur penggajian dan pengupahan.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menganalisis permasalahan pada perusahaan dengan membandingkan teori dengan kenyataan. Adapun analisis tersebut hanya pada

pembahasan terhadap prosedur sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang meliputi: Fungsi yang terkait, dokumen-dokumen yang digunakan, catatan akuntansi yang digunakan, prosedur yang membentuk gaji dan upah serta bagan alir dokumen sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan analisis dan pembahasan secara lengkap, pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dari isi pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya, selain itu penulis juga akan memberikan masukan kepada CV Marco Seven Palembang yang diharapkan akan bermanfaat dalam pemecahan masalah yang akan datang.