

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan harus dikelola dengan baik agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai. Tujuan perusahaan tersebut dapat dilihat dari visi dan misi yang dibuatnya. Dalam mewujudkan visi dan misinya, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan kinerja maksimal bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut.

Salah satu hal yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan sistem penggajian yang baik dikarenakan masalah gaji bagi karyawan merupakan hal yang sensitif dan berpengaruh langsung pada produktivitas kerja individu sedangkan bagi perusahaan, sistem gaji yang telah ada bukan semata-mata hanya untuk memenuhi peraturan pemerintah dalam kaitannya dengan Upah Minimum Regional (UMR), tetapi yang lebih penting lagi yaitu untuk menciptakan keseimbangan antara apa yang diberikan karyawan pada perusahaan diimbangi oleh apa yang diberikan perusahaan untuk karyawannya. Hal ini tampaknya sederhana, tetapi dalam prakteknya sangatlah sulit, terlebih lagi bila perusahaan belum memiliki sistem gaji yang mengacu pada obyektivitas beban kerja (*work load*) bagi para karyawannya. Apabila perusahaan telah memiliki sistem gaji melalui pendekatan metode tertentu yang bersifat kuantitatif, akan sangat membantu bagi penyelenggaraan pemeliharaan sumber daya manusia, sehingga akan menciptakan keadaan saling menguntungkan bagi perusahaan dan karyawannya.

Sistem penggajian dapat dikatakan baik apabila telah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku dengan cara menyeimbangkan antara peraturan pemerintah dengan kebijakan yang berlaku di perusahaan serta menjalankan

pengendalian intern sesuai ketentuan yang berlaku. Apabila sistem penggajian di suatu perusahaan telah dijalankan dengan baik, maka diharapkan dapat dihasilkan informasi tentang penggajian yang memadai tepat waktu dan akurat. Sehingga akan memudahkan manajemen dalam pengambilan keputusan, efektivitas dan efisiensi penggajian karyawan perusahaan dapat tercapai.

Sebagian besar perusahaan di Indonesia yang merupakan perusahaan konsolidasi, terutama perusahaan cabang menjalankan prosedur pembayaran gajinya secara manual dalam arti mengambil alih dari mulai entry data sampai dengan pemberian gaji kepada karyawan tanpa adanya campur tangan dari kantor induk/pusat, namun hal ini menyebabkan kurangnya kontrol dari kantor pusat atas pembayaran gaji pada kantor cabang mengenai detail pembayaran gaji yang dilakukan. Oleh karena itu, seiring berjalannya waktu dan masuknya era modernisasi maka banyak perusahaan yang memanfaatkan kemajuan teknologi termasuk dalam hal pembayaran gaji, dalam hal ini disebut dengan *Single Payment Payroll* yaitu sistem pembayaran gaji yang menggunakan teknologi komputer yang dihubungkan langsung ke kantor pusat dalam pelaksanaannya sehingga kantor pusat dapat mengetahui secara *detail* rincian gaji yang dibayarkan kantor cabang kepada karyawannya. Namun beberapa perusahaan masih merasa belum mampu menjalankannya dikarenakan tingkat kesulitan yang terlampau tinggi dan banyaknya hambatan di dalam menjalankannya.

PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) salah satu perusahaan benefit yang bergerak di bidang pelayaran, melayani penyediaan lalu lintas tempat berlabuhnya kapal, jasa yang berhubungan dengan pemanduan kapal, serta jasa lainnya yang berhubungan dengan kepelabuhan. PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) telah menjalankan *Single Payment Payroll* atas sistem penggajiannya sejak bulan Agustus 2013 dan terdapat beberapa kelebihan dan kelemahan dalam menjalankan sistem baru ini.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Analisis Efektivitas Penerapan *Single Payment Payroll* atas Sistem Penggajian pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero)”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam laporan akhir ini adalah : “Apakah Penerapan *Single Payment Payroll* atas Sistem Penggajian pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) sudah efektif ?”.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam penulisan laporan akhir ini, agar analisis menjadi terarah dan sesuai dengan permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan hanya untuk mengetahui tingkat efektivitas dalam penggunaan *Single Payment Payroll* pada sistem penggajian menurut pengguna sistem PT Pelabuhan Indonesia II (Persero).

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan laporan akhir ini adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas penerapan *Single Payment Payroll* atas Sistem Penggajian pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero).

1.4.2 Manfaat Penulisan

Manfaat dari penulisan laporan akhir ini antara lain :

1. Memberikan informasi tentang *Single Payment Payroll* yang baru diterapkan pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero).
2. Penulis dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

1.5 Sistematika Penulisan.

Penulisan laporan akhir ini dibagi dalam 5 (lima) bab. Secara garis besar sistematika pembagiannya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan secara garis besar mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penulisan, tujuan dan

manfaat penulisan, metode pengumpulan data dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan uraian mengenai teori-teori pendukung yang nantinya digunakan dalam penulisan laporan ini, berisi mengenai pendapat para ahli terkait judul yang diambil, antara lain pengertian sistem informasi, pengertian gaji, sistem penggajian, sistem akuntansi penggajian terkomputerisasi, pengendalian internal atas sistem penggajian, payroll dan teori technology acceptance model (TAM) yang digunakan untuk menganalisis penulisan ini.

BAB III KEADAAN UMUM

Bab ini berisi berbagai macam hal mengenai perusahaan tempat pengambilan data laporan akhir, antara lain sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan beserta rincian tugas dan tanggungjawab pemegang jabatan, sistem penggajian yang digunakan, dan lain-lain.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil yang telah penulis analisis mengenai efektivitas penerapan *Single Payment Payroll* di perusahaan, serta menggunakan *SPSS* untuk membantu menganalisis keefektifan penerapan program *Single Payment Payroll*.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis membuat kesimpulan dari apa yang telah dipaparkan dan dibahas dalam bab-bab sebelumnya dan pada akhir penulisan, penulis memberikan saran-saran yang berhubungan dengan masalah yang telah dibahas.