

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Dalam era globalisasi saat ini membuat persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas kerja, kuantitas pegawai, mutu pelayanan dan ketepatan data. Seiring dengan meningkatnya populasi di era globalisasi ini, maka semakin meningkat pula perkembangan ekonomi serta ilmu pengetahuan dan teknologi di dalam dunia usaha secara cepat. Dalam melaksanakan kegiatan operasional suatu perusahaan memerlukan adanya manajemen perusahaan yang baik dengan ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat berkarya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tersebut salah satunya adalah karyawan sebagai pengelola dan pelaksana kegiatan suatu perusahaan serta yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Untuk itu suatu perusahaan harus melakukan perencanaan yang dibuat secara matang dan terarah diberbagai bidang yang menyangkut kegiatan perusahaan melalui teknologi masa kini seperti sistem akuntansi.

Disamping itu perusahaan juga wajib memperhatikan peningkatan kesejahteraan karyawannya berdasarkan kemampuan dan kemajuan yang dicapai perusahaan. Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan berkembang jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus-menerus untuk mencari, memilih, dan melatih calon atau karyawan. Sebaliknya karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah. Karyawan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karenanya karyawan berhak untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kualitasnya.

Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi masa kini mendorong manusia untuk hidup secara lebih praktis dan mudah. Segala kemudahan ingin dicapai untuk dapat menemukan kepuasan pada setiap tindakan dalam segala bidang. Dalam sistem penggajian pada suatu perusahaan biasanya didasarkan atas jasa yang diberikan oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan. Besarnya gaji yang diperoleh setiap karyawan berbeda - beda tergantung dengan jabatan atau posisi yang mereka tempati pada perusahaan tersebut.

Salah satu ilmu pengetahuan dan teknologi masa kini mendorong manusia untuk hidup secara lebih praktis dan mudah diantaranya muncul yang dinamakan sistem. “Sistem adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu” oleh Mulyadi (2013:2). Dalam setiap perusahaan pasti memiliki sistem untuk bisa menjalankan kegiatan operasional perusahaan tersebut menjadi lebih mudah dan praktis, namun pastinya setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda dan setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan sistem mereka agar bisa lebih baik lagi. 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, Untuk itu perusahaan membutuhkan berbagai sistem akuntansi yang handal agar kelangsungan hidup perusahaan terjamin.

Sistem akuntansi penggajian merupakan salah satu alat yang sangat penting dalam perusahaan dan membutuhkan pengawasan didalamnya. Sistem akuntansi penggajian dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji karyawan serta pembayarannya. Sistem penggajian yang efektif juga penting untuk terus menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan agar tidak terjadi kesalah pahaman. Untuk itu balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja merupakan salah satu target dari perusahaan, melalui balas jasa yang baik ini diharapkan karyawan semakin termotivasi untuk bekerja. Karena Sistem akuntansi penggajian ini dapat menimbulkan resiko kemungkinan terjadinya kecurangan-

kecurangan dan penyelewengan yang menyebabkan besarnya kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, Sistem Akuntansi Penggajian 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 sebelumnya. Suatu sistem akuntansi dikatakan memadai jika dengan diterapkannya sistem tersebut semua tujuan perusahaan dapat tercapai dan terpenuhi dengan baik.

Gaji merupakan pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan perusahaan setiap bulan (Sujarweni, V.Wiratna, 2015) serta mempunyai arti penting bagi setiap karyawan karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relative mereka menunjukkan status, martabat dan harganya. Akibatnya apabila karyawan memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat dan motivasi mereka bisa turun.

Umumnya departemen kepegawaian (personalia) telah merancang sistem administrasi untuk mengolah gaji karyawan, sehingga perusahaan seharusnya mempunyai suatu sistem penggajian yang baik. Pengembangan atau pembaharuan sistem penggajian merupakan salah satu cara yang ditempuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Penggajian seharusnya dikelola secara professional untuk menghindari terjadinya manipulasi gaji oleh pihak-pihak tertentu untuk kepentingan pribadinya. Pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada karyawan, hal ini juga berakibat buruk karena 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.

Secara umum, seluruh perusahaan yang ada dikota Paembang telah memiliki sistem penggajian yang berbeda-beda. Salah satunya adalah PT. Maju Global Motor (MGM)

palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan mobil merk Wuling secara cash dan kredit. Perusahaan ini sudah berdiri di kota palembang kurang lebih 3 tahun, dimana PT. Maju Global Motor (MGM) palembang merupakan anak perusahaan dari PT. Maju Motor Group, PT. Maju Global Motor (MGM) palembang merupakan salah satu perusahaan yang terus berusaha untuk bisa mengembangkan perusahaan menjadi perusahaan yang besar, dimana Perusahaan ini yang awalnya hanya memiliki 5 pegawai sebagai back office, 1 Branch Manager, 1 kepala bengkel, 1 *Human Resources Development* (HRD) dan 20 sales serta 1 office boy. Namun, karena kegigihan dari sumber daya manusia atau karyawannya untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Pada akhirnya perjuangan mereka tidak sia-sia sekarang PT. Maju Global Motor (MGM) palembang telah memiliki karyawan tetap sebanyak 20 pegawai yang terdiri dari 1 *Branch Manager*, 2 Kepala Bengel, 7 pada bagian administrasi, 4 pada bagian accounting, 3 pada bagian *Human Resources Development* (HRD), 2 pada bagian GA (*general affair*) dan 1 pada bagian umum dan 40 pegawai kontrak terdiri dari 37 sales dan 3 pada bagian Office Boy. Setelah saya melakukan observasi di PT. Maju Global Motor (MGM) palembang, ada keluhan dari beberapa karyawan dari berbagai bidang tentang sistem penggajian yang selama ini perusahaan gunakan. Penggajian merupakan salah satu tugas dari bagian *Human Resources Development* (HRD) dan di bantu oleh bagian staff accounting dalam perhitungannya, mereka terkadang di rugikan oleh sistem akuntansi yang digunakan pada PT. Maju Global Motor (MGM) palembang yang masih banyak memiliki kekurangan pada sistem penggajiannya. PT. Maju Global Motor (MGM) palembang, dimana pada sistem penggajian yang masih menggunakan sistem manual dan mengharuskan karyawan bagian perhitungan gaji untuk menghitung menggunakan kalkulator, berapa potongan yang diterima oleh setiap karyawan setelah itu baru di masukkan kedalam sistem yang telah disediakan oleh perusahaan sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menghitung berapa gaji yang harus di terima oleh setiap karyawan pada bulan tersebut. Selain itu juga sistem yang lemah ini terkadang membuat kekeliruan dalam perhitungannya

sehingga gaji yang diterima tidak sesuai dengan yang seharusnya diterima oleh karyawan tersebut, sehingga menimbulkan kerugian pada karyawan dan terkadang bisa menurunkan kualitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut dan menyusunnya dalam bentuk laporan akhir dengan judul **“Analisis Sistem Akuntansi Penggajian PT. Maju Global Motor (MGM) Palembang”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas penulis dalam laporan akhir ini yaitu. Bagaimana sistem akuntansi penggajian pada PT. Maju Global Motor (MGM) Palembang?

1.3. Ruang Lingkup Pembahasan

Agar analisis menjadi terarah dan sesuai dengan masalah yang ada, penulis membatasi ruang lingkup pembahasan yaitu pada sistem akuntansi penggajian pada PT. Maju Global Motor (MGM) Palembang.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan laporan akhir ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem akuntansi penggajian pada PT. Maju Global Motor (MGM) Palembang

1.4.2. Manfaat Penulisan

Manfaat penulisan laporan akhir ini adalah :

1. Memberikan masukan kepada Direktur PT. Maju Global Motor(MGM) Palembang tentang sistem akuntansi Penggajian karyawan.

2. Memberikan masukan kepada Manajemen PT. Maju Global Motor (MGM) Palembang untuk bisa meningkatkan sistem akuntansi penggajian PT. Maju Global Motor(MGM) Palembang.

1.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Hal ini dikarenakan tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2013:224) metode pengumpulan data bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. *Interview* (Wawancara)

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tersebut.

2. Kuesioner/angket

Kuesioner/angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Pengamatan/observasi

Pengamatan/observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara dalam penelitian kualitatif

Dalam penulisan laporan akhir ini, teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dokumentasi, dalam teknik ini penulis mengumpulkan data-data tertulis yang dibuat oleh perusahaan yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti.

Penyusunan Laporan Akhir ini membutuhkan data yang akurat, objektif dan mendukung sebagai bahan analisis dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan. Data yang diperoleh penulis dalam penyusunan Laporan Akhir ini adalah data primer dan data sekunder. Pengertian data primer dan data sekunder menurut Sugiyono (2013:137) adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer adalah sumber data langsung yang memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari dokumen.

Data yang diperoleh oleh penulis sesuai dengan pengertian diatas adalah:

1. Data primer, sejarah singkat PT. Maju Global Motor yang terdiri atas struktur organisasi, visi dan misi, kegiatan perusahaan, prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur penggajian, SPI penggajian, daftar hadir karyawan, bagan penggajian.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika 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 5 (lima) bab, yaitu sebagai berikut:

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 PT. Maju Global Motor Palembang, yang menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, pembagian wewenang dan tanggung jawab, serta bagan alir prosedur penggajian.

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

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 PT. Maju Global Motor Palembang yang diharapkan akan bermanfaat dalam pemecahan masalah yang akan datang.