

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti sekarang, perkembangan perekonomian di Indonesia telah mengalami banyak kemajuan. Persaingan dalam dunia usaha antar perusahaan lokal maupun perusahaan asing pun cukup ketat. Kondisi seperti ini mengharuskan setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan produktifitasnya agar tidak kalah saing dengan perusahaan lainnya. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan untuk menghasilkan produk dan memberikan jasa yang berkualitas baik sehingga mampu untuk menembus pasar serta memenuhi keinginan konsumen.

Untuk dapat menghasilkan produk dan memberikan jasa yang berkualitas maka perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang potensial dan loyal terhadap perusahaan. Dalam usaha menciptakan tenaga kerja yang loyal maka antara lain perusahaan harus memberikan dampak timbal balik kepada tenaga kerja itu sendiri, yaitu dengan memberikan gaji atau upah yang layak, benar dan tepat pada waktunya dan sesuai dengan pengorbanan karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur tersendiri dalam memberikan gaji pada karyawannya, tetapi secara umum untuk karyawan tetap diberikan tiap bulan, sedangkan karyawan harian diberikan tiap minggu atau tiap dua minggu. Seluruh penghasilan yang telah diterima karyawan adalah termasuk gaji, sedangkan pendapatan yang diterima perorangan yang bukan karyawan perusahaan bukan termasuk gaji tetapi honor. Honor diberikan kepada seseorang yang memberikan jasa kepada perusahaan, contohnya akuntan, teknisi, dan lain sebagainya.

Gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh tiap perusahaan atas kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan gaji merupakan hal penting pada PT

Encharta Indonesia – Palembang karena berhubungan dengan kesejahteraan semua tenaga kerja. Komponen perhitungan gaji tiap perusahaan pun berbeda-beda. Pada PT Encharta Indonesia - Palembang menggunakan komponen jam kerja dan pemberian prestasi atas kinerja yang telah dihasilkan untuk perusahaan ini. Secara umum, komponen perhitungan gaji adalah gaji pokok ditambah tunjangan- tunjangan, bonus dan uang lembur, dikurangi potongan-potongan.

PT. Encartha Indonesia terletak di Jalan Angkatan 45 No. 02 Palembang Sumatera Selatan (30137) merupakan salah satu perusahaan otomotif yang bergerak dibidang distribusi, penjualan dan *after self service* merk PT Encharta Indonesia- Palembang. Agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama, PT Encharta Indonesia - Palembang melibatkan sumber daya manusia (tenaga kerja) untuk menghargai efektifitas perusahaan dan menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas bagi para konsumen, sebagai balas jasa kepada karyawan PT Encharta Indonesia - Palembang memberikan balas jasa bagi para karyawan berupa gaji yang sesuai.

Untuk itu penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang baik dan benar dalam suatu perusahaan dapat membantu manajemen dalam mengelola biaya tenaga kerja atau biasa disebut dengan karyawan. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan akan membantu manajemen perusahaan dalam meningkatkan pengendalian intern gaji dan upah pada perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada kenyataannya, meskipun telah banyak instansi atau perusahaan yang telah menerapkan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karena seiring dengan kemajuan teknologi dan informasi, belum semua instansi menerapkannya dalam menjalankannya dengan benar. Hal tersebut seperti terjadi pada PT Encharta Indonesia - Palembang yang selama ini masih menerapkan sistem akuntansi penggajian secara manual,

Salah satu kelemahan yang dijumpai dengan penerapan sistem akuntansi penggajian manual seperti yang diterapkan di PT Encharta Indonesia - Palembang adalah penyimpanan data dokumen dan catatan yang kurang lengkap

dan beresiko terjadinya kecurangan. Sistem akuntansi penggajian manual memiliki kelemahan yakni dimungkinkannya data penggajian hilang atau terselip di berkas-berkas lainnya yang sering menumpuk. Kehilangan data penggajian pegawai dapat menyulitkan bagian keuangan untuk melakukan pengendalian atau kontrol terhadap penggajian pegawai.

Sementara beberapa hal yang menjadi keterbatasan sistem akuntansi penggajian manual adalah masih sangat tergantungnya kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan sistem akuntansi penggajian manual tersebut. Kelelahan dan keterbatasan fisik yang dimiliki bagian keuangan dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya kesalahan-kesalahan. Dalam hal ini, human error (kesalahan manusia) dalam melakukan perhitungan sangat mungkin terjadi dikarenakan gaji yang diterima oleh setiap pegawai berbedabeda satu sama lain.

Penerapan sistem akuntansi penggajian manual yang ada di PT Encharta Indonesia - Palembang juga memiliki keterbatasan dalam pengerjaan. Sistem akuntansi penggajian manual membutuhkan waktu yang relatif lebih lama. Hal ini dikarenakan hanya mengandalkan tenaga manusia. Apabila sumber daya manusianya mengalami keterbatasan kemampuan maka akan dibutuhkan waktu yang lebih lama. Selain itu, keterbatasan sistem akuntansi penggajian manual juga berdampak pada pembuatan laporan-laporan mengenai penggajian pegawai. Sistem akuntansi penggajian manual memiliki keterbatasan bahwa data tidak terkontrol secara berkelanjutan dari waktu ke waktu, hilangnya sebagian data sehingga akan kesulitan dalam membuat laporan yang baik mengenai penggajian karyawan. Berdasarkan uraian penulis diatas penerapan sistem akuntansi penggajian pada PT Encharta Indonesia - Palembang yang rentan dengan kesalahan dan kurang efektif, untuk itu penulis mengadakan studi kasus di PT Encharta Indonesia - Palembang dengan mengambil judul **“Perancangan Sistem Akuntansi Penggajian pada PT Encharta Indonesia – Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data dan informasi yang penulis peroleh dari PT Encharta Indonesia - Palembang, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

Bagaimana perancangan sistem informasi akuntansi penggajian yang terkomputerisasi pada PT Encharta Indonesia - Palembang?.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam memberikan gambaran yang jelas terhadap pembahasan, serta agar tinjauan lebih terarah dan sesuai dengan masalah yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasannya yaitu perancangan Sistem Akuntansi Penggajian Pada PT Encharta Indonesia - Palembang. Adanya pembahasan di atas, maka dapat dirangkum bahwa tujuan penulis adalah membuat rancangan penggajian terkomputerisasi dengan *Microsoft Excell* untuk PT Encharta Indonesia serta mengatasi masalah pada perusahaan tersebut.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penulisan laporan akhir ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui perbandingan antara sistem penggajian lama dan sistem penggajian yang baru.
2. Untuk membuat rancangan sistem informasi akuntansi penggajian yang terkomputerisasi menggunakan *Microsoft Excel* pada PT Encharta Indonesia - Palembang untuk meningkatkan pengendalian perusahaan.
3. Serta untuk mengatasi masalah yang ada pada sistem penerimaan PT Encharta Indonesia – Palembang.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Manfaat dari laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. dapat menambah pengetahuan, dan kemampuan penulis terutama tentang penerapan sistem akuntansi penggajian yang diterapkan oleh perusahaan dan pengendalian internal sistem akuntansi

penggajian yang diterapka oleh perusahaan.

- b. untuk mengetahui perbandingan teori dengan praktek yang sebenarnya terjadi pada perusahaan.
- c. Menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis dalam menyusun laporan akhir.

2. Bagi Rekan Mahasiswa

- a. Diharapkan hasil laporan akhir ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi laporan akhir selanjutnya.
- b. Sebagai bahan bacaan di dalam menyusun laporan akhir dimasa yang akan datang.
- c. Sebagai bahan referensi bagi pembuatan laporan akhir untuk tahun yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan dapat memberikan masukan mengenai sistem informasi akuntansi penerimaan kas yang memadai sebagai salah satu saran untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengefektifkan sistem penggajian sehingga tujuan dapat tercapai dengan target yang diharapkan.
- c. Dapat digunakan dengan baik adanya rancangan sistem penggajian yang telah diusulkan.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun laporan akhir ini dibutuhkan data yang yang akurat, objektif serta mendukung untuk menyelesaikan masalah yang ada pada perusahaan. Tanpa data yang akurat, tugas akhir ini tidak akan berjalan dengan baik dikarenakan data adalah sumber utama untuk pembuatan laporan akhir. Dalam studi kasus, teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi

keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan.

Menurut Sugiyono (2013;197) Metode pengumpulan data penelitian kuantitatif terdiri dari :

1. Angket

Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar.

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap nara sumber atau sumber data.

Pada pembuatan laporan akhir ini penulis menggunakan metode survei, berupa wawancara.

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 lainnya. Untuk memberikan gambaran yang jelas, berikut ini akan diuraikan mengenai sistematika penulisan laporan akhir ini secara singkat yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penulisan, metode pengumpulan dan sumber data dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menjelaskan tentang landasan teori dan

literatur-literatur yang mendukung dari pembahasan yaitu pengertian dan kriteria usaha kecil dan menengah, pengertian, tujuan dan unsur-unsur sistem pengendalian intern, dan analisis sistem akuntansi penggajian, dan analisis sistem pengendalian intern.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan memberikan gambaran mengenai PT ENCHARTA INDONESIA - PALEMBANG antara lain mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan uraian tugas, sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada mengenai PT ENCHARTA INDONESIA - PALEMBANG, fungsi yang terkait, dokumen-dokumen yang digunakan PT ENCHARTA INDONESIA - PALEMBANG

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan mengenai Analisa sistem akuntansi penggajian dan analisa sistem pengendalian intern atas sistem akuntansi penggajian.

BAB V KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis dan pembahasan secara lengkap, pada bab ini penulis menarik kesimpulan sebagai pemecahan dari permasalahan yang ada, selain itu penulis juga memberikan masukan kepada PT ENCHARTA INDONESIA - PALEMBANG yang mungkin akan membantu dalam menghadapi masalah yang ada

