

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu tempat untuk melakukan kegiatan proses produksi dengan menggabungkan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Kegiatan perusahaan dimulai dari menyusun dan merencanakan tujuan perusahaan, melaksanakan kegiatan operasional maupun kegiatan pendukung lainnya, melakukan pengawasan dan pengendalian kerja, hingga tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan sangat membutuhkan bantuan tenaga manusia atau yang sering disebut dengan karyawan atau buruh dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Keterlibatan karyawan sangat diperlukan untuk memberi kemudahan dan kelancaran dalam mencapai tujuan perusahaan. Begitu pula yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Dengan adanya tenaga manusia yang handal dan kompeten, kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan kegiatan yang tidak dapat dilakukan oleh mesin-mesin pabrik dapat terselesaikan dengan lancar.

Salah satu faktor pendorong dalam menjalankan pekerjaan adalah kepuasan kerja. Ketika karyawan mendapatkan kepuasan kerja, karyawan akan sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun dimensi dari kepuasan kerja menurut Hariandja (2002: 291), yaitu:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan sekerja

4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

Karyawan akan merasa nyaman dan betah untuk bekerja apabila mereka mendapatkan timbal balik yang baik dan layak atas pekerjaannya, salah satunya adalah dengan penetapan gaji sesuai standar dan pembayaran secara tepat waktu oleh perusahaan.

Menurut Mulyadi (2008:373) gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer dan secara umum gaji dibayarkan secara tetap per bulan. Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas balas jasa profesional dan hasil kerjanya. Pemberian gaji sangat berperan penting dalam perusahaan karena merupakan kegiatan pengeluaran rutin yang penting dan relatif besar jumlahnya, sehingga memerlukan perhatian yang besar dari pihak perusahaan. Gaji yang diberikan kepada masing-masing karyawan berbeda sesuai dengan jabatan dan tingkat golongannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan memerlukan suatu sistem yang baik dalam menghitung kompensasi yang layak untuk karyawannya agar pelaksanaan penggajian dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan perhitungan gaji yang akurat dan tepat waktu.

PT Gunung Tembak Mas adalah perusahaan yang bergerak yang memproduksi kecap dan saos, yaitu Kecap Tuna Mas, Kecap Salmon, kecap Kuda Jempol, dan saos Suka Rasa. Perusahaan ini berlokasi di Desa Kras Kecamatan Kras dengan daerah pemasaran di wilayah Kediri, Nganjuk, Tulungagung, dan

Blitar. Hingga tahun 2015, PT Gunung Tembak Mas mempekerjakan 80 orang karyawan, yang terdiri dari 10 orang karyawan tidak tetap dan 70 orang karyawan tetap. PT Gunung Tembak Mas masih menerapkan sistem manual dalam proses penggajian karyawan. Karyawan tetap memperoleh gaji berdasarkan jam kerja dan karyawan tidak tetap akan memperoleh gaji berdasarkan target penjualan produk perusahaan. Pada setiap akhir periode, bagian administrasi akan membuat rekapitulasi daftar absensi karyawan. Kemudian bagian keuangan melakukan perhitungan gaji dan membuat laporan gaji. Laporan gaji yang telah disetujui oleh pimpinan lalu dibuatkan slip gaji dan diserahkan ke bagian administrasi beserta dengan uang gaji ke dalam amplop gaji untuk dibagikan ke karyawan.

Dari sistem penggajian yang berjalan sebenarnya sudah baik, tetapi masih ditemukan beberapa kelemahan dan kekurangan yang muncul, yaitu:

1. Tidak adanya nomor induk karyawan pada kartu absensi menyebabkan bagian administrasi harus mencari satu persatu nama karyawan. Selain itu juga tidak ada kolom lembur kerja tersendiri, sehingga pada akhir periode saat menghitung jumlah absensi karyawan, bagian administrasi harus memisahkan kembali satu-persatu.
2. Tidak ada surat perintah kerja lembur dari atasan karyawan. Apabila ada kegiatan lembur, bagian administrasi hanya mendapat pemberitahuan langsung dari karyawan yang bersangkutan dan tidak ada *cross check* dari atasannya, sehingga bukti untuk penyesuaian besar gaji lembur yang diberikan hanyalah berdasarkan kartu absensi karyawan saja.

3. Absensi karyawan hanya melibatkan bagian administrasi dan karyawan yang bersangkutan. Tidak adanya pengawasan dari masing-masing kepala bagian, dapat berpotensi terjadinya
4. Perusahaan tidak memberikan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan tidak memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin kerja.
5. Keamanan data yang kurang baik dan terjamin. Ada tiga unit komputer yang sering digunakan untuk banyak kegiatan dan tidak adanya *password* untuk memproteksi data, sehingga akan mudah diakses oleh siapapun. Selain itu semua dokumen-dokumen perusahaan disimpan pada lemari arsip yang sama.

Dalam suatu perusahaan, apabila sistem penggajian tidak dapat berjalan dengan baik, maka akan mengganggu proses penggajian dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan dengan adanya informasi data penggajian yang tidak akurat atau disajikan tidak sesuai dengan praktek yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu diperlukan suatu pengendalian intern yang baik dan memadai. Analisis terhadap sistem penggajian diperlukan untuk mengetahui keadaan yang terjadi pada prakteknya dan menemukan kelemahan dan kekurangan yang ada pada proses penggajian perusahaan. Selanjutnya akan dicari solusi dan alternatif pemecahan masalah tersebut. Analisis sistem yang tepat akan menghasilkan sistem penggajian yang lebih baik untuk mengelola data penggajian, mendapatkan informasi yang berkualitas dan akurat, mampu mengontrol ketertiban proses penggajian dan absensi karyawan, serta mampu menunjang evaluasi pimpinan untuk pengambilan keputusan perusahaan.

Penelitian mengenai sistem penggajian sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Primatika (2009) mengevaluasi efektifitas sistem penggajian karyawan pada PDAM Kabupaten Malang yang menggunakan *software* MYOB untuk menunjang sistem operasi dan menggunakan proses komputer secara manual untuk *entry* data karyawan. Tanjung (2012) mengevaluasi dan memberi usulan perbaikan sistem penggajian terkomputerisasi perusahaan yang menggunakan aplikasi SIUK dengan memanfaatkan bantuan database. Estyanto (2008) menganalisis struktur pengendalian internal atas sistem penggajian pegawai kontrak kerja dan memberikan beberapa solusi atas perbaikan sistem penggajian karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan penjelasan diatas, maka penelitian ini memilih judul **“Analisis Sistem Penggajian Karyawan pada PT Gunung Tembak Mas Kras Kediri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah “Bagaimana keefektifan sistem penggajian pada PT Gunung Tembak Mas agar mendukung pengendalian intern yang baik?”

1.3 Ruang Lingkup Masalah

Dalam siklus penggajian terdiri dari perekrutan karyawan, training karyawan, penempatan karyawan, pemberian balas jasa berupa gaji, evaluasi kinerja karyawan, dan pemberhentian karyawan. Penelitian ini hanya fokus pada tahapan pemberian gaji karyawan, mulai dari menyusun, mengolah, dan

mendistribusikan gaji kepada karyawan. Permasalahan yang diteliti fokus pada unit organisasi, prosedur, dan laporan yang dihasilkan oleh sistem penggajian karyawan. Komponen gaji yang diteliti terbatas pada gaji pokok, insentif-insentif, tunjangan, dan gaji lembur. Komponen potongan gaji dan pajak tidak dibahas karena merupakan informasi rahasia perusahaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas sistem penggajian pada PT Gunung Tembak Mas agar mendukung pengendalian intern yang baik.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang dapat membantu perusahaan untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan pada sistem, serta dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pemahaman lebih mendalam yang selama ini tidak diperoleh selama perkuliahan mengenai sistem penggajian dan menerapkan sistem yang tepat pada suatu perusahaan berdasarkan teori-teori yang diperoleh dan dipelajari selama menempuh studi kuliah.

3. Bagi mahasiswa dan Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan sarana bagi peneliti lain untuk memperoleh wawasan dan pengetahuan baru mengenai perancangan sistem penggajian, serta sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya dalam masalah sistem penggajian karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab 1 : Pendahuluan

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang penulisan skripsi, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

Bab 2 : Landasan Teori

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kajian pustaka, teori-teori, dan definisi-definisi yang digunakan sebagai dasar untuk membahas permasalahan dalam skripsi ini, antara lain teori tentang Sistem Informasi Akuntansi, pengertian penggajian, prosedur penggajian, dokumen penggajian, dan fungsi-fungsi yang terkait dalam sistem penggajian.

Bab 3 : Metode Penelitian

Bab ini berisi penjelasan mengenai pendekatan penelitian, yaitu pendekatan kualitatif, ruang lingkup penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, pengumpulan data, dan teknik analisis data. Data penelitian diperoleh secara langsung dari PT Gunung Tembak Mas melalui observasi dan wawancara, serta melalui studi kepustakaan dan literatur yang terkait dengan sistem penggajian.

Bab 4 : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan, pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan, prosedur sistem penggajian yang berjalan, identifikasi masalah yang dihadapi perusahaan yang telah dikemukakan dalam bab1, serta hasil analisis, termasuk rancangan sistem penggajian perusahaan.

Bab 5 : Simpulan dan Saran

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang mengemukakan simpulan atas kegunaan dari sistem baru yang diusulkan untuk mengatasi permasalahan yang ada serta memberikan saran-saran yang bermanfaat bagi perusahaan untuk pengembangan sistem selanjutnya.