

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini perusahaan di Indonesia sudah berkembang dengan baik, baik itu perusahaan swasta atau milik negara. Untuk beradaptasi dengan kemajuan yang ada maka perusahaan yang berlomba – lomba untuk mencapai kualitas yang baik dalam segala aspek. Sehingga, perusahaan perlu untuk terus mengelola sumber daya dan aset yang mereka miliki agar mereka dapat mencapai tujuan mereka, yakni kualitas perusahaan yang baik.

Faktor utama yang dibutuhkan dalam keberlangsungan setiap perusahaan adalah manusia. Karena manusia yang akan menjadi kunci berkembangnya sebuah perusahaan. Karena manusia merupakan otak dan penggerak dari sebuah tujuan dan inovasi perusahaan. Sehingga tidak salah apabila manusia dikatakan aset utama perusahaan, karena perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia.

Dalam perusahaan, sumber daya manusia adalah pegawai. Pegawai bekerja pada perusahaan sesuai dengan kesepakatan atau kontrak antara pegawai dengan perusahaan. Baik dari segi lama jam kerja dalam sehari atau dalam akuntansi disebut sebagai JK (Jam Kerja), posisi yang dipegang oleh karyawan, maupun gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal – hal tersebut sudah diatur dalam kesepakatan antara kedua belah pihak, dalam hal ini pegawai dan perusahaan.

Pada suatu perusahaan umumnya pegawai terdiri atas beberapa golongan, yaitu pegawai tetap, pegawai kontrak, dan pegawai lepas atau pegawai *outsourcing*. Pegawai tetap adalah pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak dan menerima penghasilan teratur dalam jangka waktu tertentu. Berbeda dengan pegawai lepas, gaji yang diberikan tidak teratur tergantung banyaknya JK dalam waktu tertentu. Golongan ini nantinya turut berperan menentukan berapa lama jam kerja pegawai dalam sehari atau sebulan, posisi yang ditempati pegawai sesuai golongannya, dan gaji yang tentunya akan berbeda mengikuti tingkatan posisi dan jabatan pegawai.

Perusahaan membutuhkan pegawai untuk memastikan menjalankan perusahaan. Karena manusia yang nantinya akan mengelola sumber daya dan aset perusahaan lainnya sehingga dapat berjalan baik dan mewujudkan tujuan dari perusahaan. Pada umumnya pegawai dan perusahaan merupakan suatu hubungan mutualisme, di mana kedua belah pihak saling menguntungkan. Perusahaan membutuhkan jasa – jasa tenaga kerjanya untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Di sisi lain, pegawai yang bekerja untuk suatu perusahaan tentu berharap tenaga dan pikirannya dihargai oleh perusahaan. Maka, perusahaan dalam hal ini wajib memberikan kompensasi kepada pegawainya atas pekerjaan yang telah dilakukan pegawai untuk perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa upah atau gaji.

Gaji atau upah memiliki peranan penting dalam perusahaan, karena akan mendorong kinerja pegawai dan memberi motivasi kepada pegawai untuk memberikan kinerja yang lebih baik kepada perusahaan. Sehingga dalam hal

ini perusahaan membutuhkan sistem yang baik untuk mengelola perusahaannya, salah satunya adalah prosedur penggajian.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki sistem penggajian yang cermat. Karena pegawai sudah melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan, maka perusahaan harus menunaikan hak – hak dari pegawainya. Sehingga kepentingan perusahaan dan pegawai sama – sama terpenuhi.

Prosedur penggajian yang tepat dan baik harus ada pada sebuah perusahaan. karena, apabila perusahaan tidak cermat dalam mengalokasikan gaji maka akan berdampak kepada laba bersih perusahaan dan juga akan menyebabkan keresahan pada pegawai yang nantinya akan berdampak kepada keberlangsungan perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan harus menyusun prosedur penggajian yang baik untuk pegawainya. Dengan menimbang pangkat, golongan, jabatan, dan jam kerja masing – masing pegawai. Maka, gaji yang diberikan akan sesuai dengan apa yang telah diberikan pegawai untuk perusahaan. Prosedur penggajian juga mengakibatkan gaji masing – masing pegawai dibayarkan tepat waktu.

PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Madya Klas Pekanbaru adalah satu – satunya badan usaha yang berwenang untuk mengklasifikasi atau menggolongkan kapal niaga dengan bendera Indonesia guna menilai kelayakan kapal untuk berlayar. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengambil judul

PROSEDUR PENGGAJIAN PKWTT PT BIRO KLASIFIKASI INDONESIA
(Persero) CABANG MADYA KLAS PEKANBARU.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana cara menentukan gaji PKWTT pada PT BIRO KLASIFIKASI INDONESIA (Persero) Cabang Madya Klas Pekanbaru?
2. Bagaimana prosedur penggajian PKWTT pada PT BIRO KLASIFIKASI INDONESIA (Persero) Cabang Madya Klas Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai oleh penulis, antara lain :

1. Untuk mengetahui bagaimana cara menentukan gaji PKWTT pada PT BIRO KLASIFIKASI INDONESIA (Persero) Cabang Madya Klas Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui bagaimana prosedur penggajian PKWTT pada PT BIRO KLASIFIKASI INDONESIA (Persero) Cabang Madya Klas Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penulisan

1. Bagi penulis

Sebagai syarat untuk menyelesaikan studi program Diploma III Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Serta menambah wawasan penulis tentang dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi pembaca

Dapat digunakan sebagai informasi dan referensi terkait prosedur akuntansi penggajian.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan untuk perbaikan perusahaan di waktu yang akan datang.

4. Bagi akademik

Sebagai tambahan referensi penilaian penulisan tugas akhir bagi mahasiswa Universitas Andalas terkait prosedur penggajian.

1.5 Waktu dan Tempat Magang

Kegiatan magang ini dilaksanakan di PT BIRO KLASIFIKASI INDONESIA (Persero) Cabang Madya Klas Pekanbaru selama 40 (empat puluh) hari kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besar penulisan laporan ini dikelompokkan atas :

BAB I Merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang, tujuan kegiatan magang, tempat dan waktu magang, kegiatan dan sistematika penulisan.

BAB II Merupakan bab yang berisikan tinjauan teoritis yang memuat teori-teori yang didapatkan semasa kuliah dan buku-buku pedoman lainnya yang relevan dengan judul yang diangkat penulis.

BAB III Merupakan bab yang berisikan gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasinya.

BAB IV Merupakan bab yang membahas tentang akuntansi aset tetap pada perusahaan yang kemudian dianalisis sesuai metode yang telah ditentukan.

BAB V Merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

