

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan aset yang tidak dapat dinilai. Tumbuh dan berkembangnya perusahaan sangat tergantung pada aset tersebut. Dunia usaha yang semakin berkembang pesat perusahaan atau instansi membutuhkan manajemen yang dapat bekerja dengan baik dan efisien. Tentunya harus didukung dengan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Hal ini mendorong perusahaan atau instansi untuk mengelola usahanya secara profesional, sehingga tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam suatu perusahaan akan dituntut kemampuannya untuk menjalankan suatu pekerjaan. Suatu perusahaan atau instansi pegawai yang dipekerjakan harus sesuai dengan bidang yang ditekuninya dan biasanya didasarkan pada jenjang pendidikan yang telah ditempuh. Suatu perusahaan harus dapat membedakan tingkat golongan pegawai atau jenjang pendidikan yang dimiliki dan bekerja dilingkupnya. Berdasarkan hal tersebut maka suatu perusahaan atau instansi dapat memotivasi para pegawai agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, salah satunya dengan memberikan gaji yang sesuai.

Masalah penggajian karyawan dalam perusahaan adalah masalah yang menyangkut kepuasan karyawan terhadap ketentuan dan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan. Masalah ini tidak saja menyangkut berapa rupiah seorang karyawan atau manajer harus digaji atas pekerjaannya, melainkan juga mempunyai hubungan yang sangat luas, baik dalam rangka sistem kepegawaian yang berlaku,

bobot pekerjaan yang diemban, maupun kaitan moral dan tanggung jawab sosial organisasi atas hidup karyawan dan keluarganya. Tepat tidaknya gaji yang diberikan terhadap karyawan tergantung dari manajemen perusahaan yang mengaturnya. Penetapan gaji terhadap karyawan yang baik sangatlah penting karena hal tersebut berhubungan dengan kualitas dan semangat kerja yang dilakukan oleh karyawan. Pemberian gaji yang sesuai kepada karyawan dapat sebagai alat untuk pemacu prestasi kerja karyawan. Mengingat betapa pentingnya faktor tenaga kerja atau karyawan suatu perusahaan maka perlu adanya balas jasa atau gaji yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan .

Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan berdasarkan golongan pegawai, jabatan, lama bekerja dan pendidikan. Pemberian gaji merupakan kegiatan rutin bagi perusahaan atau instansi, sehingga merupakan pengeluaran perusahaan yang relatif besar. Karena itu diperlukan suatu sistem penggajian yang baik agar dalam pelaksanaan penggajian dari perhitungan sampai dengan pembayaran atau pendistribusian gaji kepada karyawan dapat berjalan lancar dan efisien.

Penerapan sebuah sistem dalam suatu perusahaan untuk menangani dan mengatur jalannya semua aktifitas perusahaan baik yang bersifat operasional maupun non operasional sangatlah penting. Salah satu sistem yang digunakan oleh perusahaan adalah sistem akuntansi, sistem akuntansi adalah organisasi, formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan

(Mulyadi, 2013 : 3). Sedangkan menurut Krismiaji (2010:4) sistem akuntansi adalah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis.

Suatu sistem pada dasarnya adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap sistem dibuat untuk menangani sesuatu yang berulang kali atau yang secara rutin terjadi (Mulyadi, 2013:2). Sedangkan Gaji menurut Soemarso S.R (2009:307) adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan tahunan. Selain gaji, karyawan juga mungkin memperoleh manfaat-manfaat lain yang diberikan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan pengobatan, tunjangan hari raya, uang transport, uang makan, dan lain-lain.

Sistem penggajian dapat didefinisikan sebagai jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu oleh manajemen untuk memberikan gaji kepada karyawan dalam suatu lingkup perusahaan. Sistem penggajian merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menarik, memelihara, mendorong semangat kerja dan mempertahankan pegawai bagi kepentingan perusahaan atau instansi. Itu diperlukan ketelitian dalam menentukan besarnya gaji serta sistem penggajian yang tepat untuk menghindari timbulnya kesalahpahaman antara pegawai dan perusahaan.

Ada beberapa unsur sistem yang ada antara lain adalah pencatatan waktu hadir masih dilakukan secara manual serta adanya perangkapan fungsi/bagian yang terkait dalam prosedur penggajian yaitu bagian kepegawaian dengan bagian pencatat waktu. Dengan adanya perangkapan dalam fungsi tersebut maka akan mengakibatkan kecurangan atau manipulasi dalam absensi karyawan dan juga

mengakibatkan membesarnya biaya gaji yang dikeluarkan oleh perusahaan karena adanya karyawan yang melakukan kecurangan dalam proses absensi berlangsung. Tidak adanya peraturan yang mengatur tentang waktu ijin keluar karyawan menambahkan masalah baru dalam penggajian. Seorang karyawan dapat setiap saat untuk ijin keluar dan lamanya waktu tidak mengikat, sehingga waktu kerja karyawan yang seharusnya untuk perusahaan berkurang.

Didalam suatu perusahaan atau instansi sebaiknya mempunyai sistem penggajian yang baik, karena bila perusahaan tersebut tidak memiliki suatu sistem penggajian yang baik akan dapat menyebabkan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan didalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing.

Agar tidak terjadi penyelewengan harus dilakukan pemisahan tugas antara bagian yang terkait untuk menghindari persekongkolan, menghindari jumlah gaji yang dibesarkan, dan untuk memudahkan pekerjaan berbagai petugas yang disertai tugas menangani penggajian. Tanpa adanya sistem penggajian yang baik dapat menyebabkan kecurangan yang sebenarnya ingin dihindari. Oleh karena itu perusahaan memang membutuhkan sistem penggajian yang tersusun rapi dan teratur agar lebih mudah bagi pimpinan dalam menetapkan gaji karyawan.

PT.PLN (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kelistrikan yang memiliki sumberdaya manusia yang tidak sedikit. PT.PLN(Persero) memiliki banyak kegiatan transaksi baik penerimaan maupun transaksi pembayaran melalui kas dan bank. Salah satu transaksi keuangan adalah pembayaran gaji karyawan.

Pembayaran gaji karyawan merupakan kegiatan rutin perusahaan setiap bulannya. Pembayaran gaji merupakan salah satu pengeluaran perusahaan yang

relatif cukup besar. Untuk itu dibutuhkan suatu sistem yang baik dan jelas dalam hal penggajian agar tidak terjadi kesalahan atau penyimpangan dalam transaksi sehingga terciptanya transparansi antara perusahaan dengan karyawan agar tidak terjadinya kecurangan.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis memilih tempat kuliah kerja praktek di PT.PLN (Persero) Area Padang terutama yang berhubungan langsung dengan bidang keuangan yang merupakan aplikasi ilmu yang sedang penulis selesaikan di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Andalas. Selama kerja lapangan penulis ditempatkan dibidang keuangan khususnya bagian keuangan.

Dari uraian diatas dapat diketahui betapa pentingnya sistem penggajian bagi perusahaan dan karyawan itu. Untuk itu penulis tertarik untuk membuat laporan dengan judul **“SISTEM PENGGAJIAN PADA PT.PLN (PERSERO) AREA PADANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis ingin merumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana Sistem Akuntansi Penggajian?
2. Dokumen-dokumen apa saja yang digunakan dalam Sistem Akuntansi Penggajian.
3. Apa saja Kelemahan dan Kelebihan Sistem Akuntansi Penggajian.

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan yang hendak penulis capai dalam pelaksanaan penulisan Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

A. Bagi Penulis

1. Untuk mengetahui Sistem Akuntansi Penggajian.
2. Untuk mengetahui dokumen apa saja yang digunakan dalam Sistem Akuntansi Penggajian.
3. Untuk mengetahui Kelemahan dan Kelebihan Sistem Akuntansi Penggajian.

B. Bagi Program Diploma III FE-UA

1. Untuk menjalin hubungan kerjasama dengan instansi atau perusahaan yang bersangkutan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana ilmu pengetahuan yang telah diberikan dan diterapkan dalam dunia kerja.
3. Memperkokoh kerjasama Universitas sebagai lembaga pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja sebagai lembaga yang menggunakan tenaga kerja.
4. Menghasilkan tenaga kerja profesional yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan tuntutan lapangan.

C. Bagi Perusahaan

1. Mendukung program pemerintah di bidang pendidikan untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas.
2. Ikut berpartisipasi dengan memberikan pembinaan terhadap mahasiswa sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan profesional.

1.4 Manfaat Penulisan

Dengan adanya pembahasan ini diharapkan penulis mendapat manfaat sebagai berikut:

A. Bagi Penulis

1. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang berupa teori-teori yang dipelajari selama ini kedalam praktek, sehingga mengetahui permasalahan yang ada.
2. Dalam jangka pendek perusahaan dapat menerima berbagai masukan dan memperoleh bantuan dari mahasiswa selama proses magang.
3. Menambah wawasan dan pengalaman bagi penulis mengenai dunia kerja.

B. Bagi Program Diploma III FE- UA

1. Menciptakan lulusan Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yang kompeten di bidangnya.
2. Terjadinya kerjasama antara Universitas Andalas dengan perusahaan-perusahaan tempat magang.
3. Sebagai bahan masukan bagi Universitas Andalas dalam menyongsong kegiatan di dunia usaha dan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dimasa yang akan datang.



1.5 Tempat dan Waktu Magang

Kuliah Kerja Praktek atau Magang dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Area Padang Wilayah Sumatera Barat selama 40 hari kerja dari tanggal 30 Mei 2016 s/d 29 Juli 2016.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan tugas akhir mengenai “Tinjauan sistem penggajian pada PT.PLN AREA PADANG” terdiri dari V (lima) bab, dimana sistematika penulisannya terdiri dari:

BAB I Pendahuluan

Menjelaskan secara singkat mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, waktu dan pelaksanaan magang, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Menjelaskan tentang konsep dasar sistem gaji yang terdiri dari: Pengertian sistem akuntansi, pengertian sistem penggajian, menganalisa elemen yang terdapat dalam sistem penggajian.

BAB III Gambaran Umum Perusahaan

Menguraikan tentang hal yang berkaitan dengan PLN (PERSERO) Area Padang Wilayah Sumatera Barat.

BAB IV Analisa Sistem Berjalan

Berisi penjelasan mengenai sistem penggajian yang menguraikan secara detail fungsi yang terkait serta dokumren yang diperlukan.



BAB V Penutup

Merupakan bagian penutup dari laporan magang yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu guna perbaikan perusahaan dimasa yang akan datang.

