

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan sebagai salah satu organisasi yang pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam usaha untuk memenuhi kepentingan para anggotanya. Semakin berkembangnya dunia sekarang ini, maka persaingan antar perusahaan pun semakin ketat, terlebih pada perusahaan yang sejenis. Banyaknya perusahaan sejenis mengharuskan pelaku bisnis harus memutar otak agar produk-produk yang dihasilkan oleh perusahaannya tidak kalah saing bahkan harus lebih bagus dan tentunya berkualitas. Untuk menghasilkan produk-produk yang bagus serta berkualitas maka peranan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai, yang terlibat di setiap aktivitas operasional perusahaan sangatlah penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan tersebut, karena pegawai merupakan unsur yang paling penting.

Berbicara pegawai tentunya juga berbicara soal gaji atau upah, dimana hal ini begitu sensitif jika tidak dilakukan dengan benar. Pemberian Gaji atau upah secara baik dan benar pastinya mengikuti sistem akuntansi yang dimana sistem akuntansi dirancang untuk menangani sesuatu yang berulang kali atau secara rutin terjadi. Gaji dan upah adalah komponen biaya yang rutin terjadi dalam penyelenggaraan perusahaan karena berkaitan dengan karyawan dan untuk memudahkan administrasinya maka diperlukan suatu sistem akuntansi

gaji dan upah. Untuk lebih mengetahui arti penting sistem akuntansi maka kita harus memahami pengertian serta fungsi dari sistem akuntansi. Menurut Mulyadi (2000: 1) Sistem pada dasarnya adalah sekelompok unsur yang erat yang berhubungan satu dengan lainnya yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut widjajanto sistem adalah sesuatu yang memiliki bagian yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu 3 tahap yaitu input, proses, output.

Dari definisi diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa sistem adalah bagian atau prosedur yang saling terhubung yang berfungsi bersama-sama dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan akuntansi adalah proses pencatatan, penggolongan dan transaksi-transaksi suatu perusahaan dalam nilai uang atau penyusunan laporan keuangan dan analisisnya (*Carls S. Warren* dkk 2009: 9) kemudian Jusup (2001: 4) menyatakan akuntansi adalah suatu disiplin yang menyediakan informasi yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efisien dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan suatu organisasi. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa akuntansi mempunyai peran serta fungsi yang sangat penting yang bersifat keuangan yang diperlukan perusahaan untuk mengambil keputusan. Jika hal ini berjalan sesuai aturan sistem akuntansi yang berlaku maka pemberian gaji atau upah akan terselenggarakan dengan benar tanpa adanya kekeliruan. Gaji dan upah merupakan bagian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya. Gaji juga dapat artikan suatu balas jasa yang

dibayar kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. (Hasibuan) 2002. Sedangkan menurut Soemarso (2009: 307) gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Dan menurut Mulyadi (2008: 373) gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan. Sedangkan pengertian upah menurut Mulyadi (2001: 373) adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan (buruh).

Dari pendapat para ahli diatas penulis dapat menarik kesimpulan, bahwa gaji merupakan balas jasa atau imbalan, serta jaminan yang pasti yang diberikan pada karyawan yang telah memiliki ikatan kerja yang bersifat tetap, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang kerjanya memiliki ikatan kerja yang kurang kuat.

Gaji dan upah merupakan sesuatu yang paling sensitif bahkan akan menimbulkan masalah jika tidak tepat. Salah satu masalah kepegawaian yang dianggap sangat penting adalah menyangkut sistem penggajian dan pengupahan pegawai. Pelaksanaan penggajian dan pengupahan pegawai harus dilakukan secara professional dengan maksud agar terciptanya suatu hubungan yang baik antara perusahaan tersebut, khususnya dalam hal hak dan kewajiban antara kedua pihak.

Pada dasarnya setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya sangat membutuhkan tenaga manusia yang disebut karyawan atau

pegawai. Karyawan atau pegawai merupakan faktor produksi yang paling penting bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan berkewajiban memberikan balas jasa terhadap jasa yang diberikan pegawai itu pada perusahaan tersebut yang berupa gaji, tunjangan, bonus dan sebagainya. Selanjutnya adalah gaji dan upah, dimana gaji merupakan suatu penghargaan perusahaan kepada pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut dalam bentuk uang, sehingga gaji dan upah sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup pegawai. Gaji dan upah juga dapat diartikan sebagai pendapatan yang dinyatakan dalam bentuk uang dan ditetapkan oleh perjanjian timbal balik, perundang-undangan atau peraturan yang berlaku (Baridwan 1999). Pembayaran dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja tertulis oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang sudah atau akan dipekerjakan. Gaji dan upah sebenarnya bukanlah faktor utama yang mempengaruhi tingkat semangat kerja, tetapi dalam kenyataannya masih sering terlihat bahwa selama gaji dan upah belum dinyatakan cukup atau layak, maka gaji dan upah akan tetap dianggap sebagai faktor yang paling dapat menurunkan kegairahan atau semangat kerja dan menimbulkan keresahan.

Biaya gaji pegawai biasanya merupakan biaya yang cukup penting, dimana pengawasannya harus mendapatkan perhatian yang terus-menerus oleh pihak yang bersangkutan dan juga biaya gaji merupakan salah satu unsur yang memiliki resiko yang kemungkinan terjadinya kecurangan-kecurangan

yang mengakibatkan kerugian yang tidak sedikit bagi perusahaan. Untuk itu diperlukan pengendalian intern gaji dan upah yang efektif guna menghindari perusahaan tersebut dari hal-hal yang merugikan. Kebijakan mengenai penggajian dan pengupahan yang baik bukan hanya penting pada tarif penarikan tenaga kerja saja, tetapi kebijakan mengenai kenaikan pangkat atau promosi yang baik harus menjamin pula bahwa besarnya gaji dan upah untuk tiap-tiap pekerjaan harus didasarkan pada nilai (harga) pekerjaan itu.

Untuk menentukan besarnya gaji dan upah pegawai, perusahaan perlu mempertimbangkan biaya-biaya yang dikeluarkan dengan manfaat yang diperolehnya, upaya besarnya gaji/upah pegawai seimbang dengan tingkat pengalaman, kecakapan, pendidikan, UU ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah. Dengan demikian wajar apabila perusahaan memberikan perhatian yang cukup kepada kebijakan penggajian dan pengupahan yang baik. Prosedur penggajian dan pengupahan yang baik seharusnya dijalankan dengan efektif. Untuk itu maka diperlukan informasi yang relevan sebagai sarana komunikasi yang nantinya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan bagi pihak yang berkepentingan. Sehubungan dengan kebutuhan informasi manajemen maka informasi tersebut harus dapat ditafsirkan dengan mudah, benar dan tepat agar tidak menyesatkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Menurut Baridwan (2000: 12) sistem akuntansi gaji dan upah terdiri dari tiga prosedur yaitu: 1). Prosedur untuk bagian personalia; 2). Prosedur pencatatan waktu; 3). Prosedur penggajian dan pengupahan.

Seperti usaha mebel CV.Total Design sudah menjalani sistem gaji dan upah namun penerapannya belum semuanya dijalankan dengan teori pada umumnya. Tetapi untuk prosedur untuk bagian personalianya, usaha ini sudah menjalaninya sesuai teori yakni seperti perekrutan, pelatihan, dan mengurus soal-soal pemberhentian yang ditangani langsung oleh pemilik. Lalu untuk prosedur pencatatan waktu jika dibandingkan dengan teori pada umumnya prosedur pencatatan waktu terdiri dari kartu jam hadir, kartu jam kerja.

Usaha ini masih menggunakan pencatatan waktu yang masih manual, hal ini akan mudah menimbulkan terjadinya kecurangan terhadap karyawan dalam melakukan absensi. Dan terakhir adalah prosedur gaji dan upah, prosedur ini belum sepenuhnya dijalankan sesuai dengan teori akuntansi yang ada, terdapat juga keterlambatan pemberian gaji, dan pada prosedur pemberian gaji atau upah pegawai juga masih tergolong lemah dikarenakan laporan gaji karyawan (*employee's earning statement*) tidak disertakan. *Employee's earning statement* merupakan formulir yang berisi data gaji kotor dan potongan-potongan, serta gaji bersih. Seharusnya laporan ini diserahkan pada karyawan bersama gaji dan upahnya sehingga tidak menimbulkan dampak negatif seperti masalah atau kesalahpahaman antara pegawai dengan perusahaannya. Usaha ini awalnya memiliki karyawan sebanyak 40 pada awal pendirian perusahaan namun sekarang tersisa sebanyak 20 karyawannya dikarenakan pemilik dari usaha mebel ini menyeleksi karyawannya mulai dari ketepatan waktu, produktivitas kerja, serta skill.

Namun keadaan tersebut tidak serta merta menghambat usaha ini untuk maju mengingat banyaknya perusahaan sejenis yang jauh lebih baik. Terbukti perusahaan mebel yang berdiri dari tahun 2010 hingga saat ini selalu menciptakan inovasi baru terhadap produk yang dihasilkannya. Ini tidak lepas dari kerja sama antara pemilik serta karyawan - karyawannya yang memiliki produktivitas yang tinggi serta handal dalam bidang usaha mebel ini, agar apa yang diharapkan perusahaan sesuai dengan ekspektasi.

Melihat pentingnya suatu sistem penggajian dan pengupahan yang baik tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada CV. Total Design dengan mengangkat judul: **“SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA CV. TOTAL DESIGN GORONTALO”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang di maksud yakni:

1. Sistem penggajian dan pengupahan pegawai pada CV.Total Design belum sepenuhnya berjalan dengan baik sesuai dengan teori yang berlaku.
2. kadang kala dalam pemberian gaji atau upah mengalami kendala
- 3 . Absensi yang diterapkan masih manual

1.3 Rumusan Masalah

Untuk mewujudkan maksud dan tujuan dari penelitian ini, penulis mempunyai rumusan masalah-masalah yang akan dibahas. Guna mempermudah penulisan serta untuk memberikan penelitian dalam ruang lingkup yang sempit, permasalahan yang akan dibahas yaitu : “bagaimana sistem penggajian dan pengupahan pegawai pada CV. Total Design?”.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu :

- 1 Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai sistem prosedur penggajian dan pengupahan pegawai pada CV. Total Design
- 2 Untuk mengenal dan memahami proses pengumpulan dan pemrosesan data penggajian dan pengupahan
- 3 Untuk mengetahui sejauh mana efektivitas prosedur penggajian dan pengupahan yang diterapkan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari diadakannya penelitian ini ialah :

1. Manfaat Teoritis.

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah:

- Memberikan sumbangan pada dunia pendidikan khususnya mata kuliah akuntansi sistem akuntansi
- Dapat digunakan oleh pihak-pihak yang membutuhkan sebagai bahan acuan pertimbangan dan penyempurnaan bagi penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

- Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan CV.Total Design Meubel Gorontalo dalam menentukan kebijaksanaan agar perusahaan lebih maju.
- Sebagai sumbangsih pemikiran untuk untuk diadakannya penelitian lebih lanjut.

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

1.6.1 Tempat Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan,yaitu pada Meubel CV.Total Design yang beralamatkan di JL.Trans Sulawesi No. 173 Telaga Telp.(0435) 824312 Gorontalo.

1.6.2 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 4 bulan,yaitu mulai dari Agustus 2015 s/d Desember 2015

1.7 Sumber Data

Sumber data yang penulis gunakan dalam penulisan makalah ini terdiri dari:

- Data primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau data yang terjadi dilapangan yang diperoleh dari teknik wawancara, kemudian akan diolah oleh penulis, seperti observasi dan wawancara dengan staf bagian HRD serta karyawan

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan :

a. Teknik wawancara

Yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data dan bertanya langsung pada pihak yang bersangkutan, sehingga dapat mencapai semua pokok bahasan yang telah direncanakan.

b. Teknik Observasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas yang berhubungan dengan sistem penggajian dan pengupahan pada CV.Total Design.

1.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan menurut Baridwan (2001: 152) yang meliputi:

A. Metode Tangan (*pen and link*)

Langkah-langkah untuk menyusun daftar gajidan upah dapat dipisahkan menjadi 2 bagian yaitu:

1. Langkah persiapan. Bagian gaji dan upah menerima catatan waktu hadir. Kemudian catatan waktu hadir digunakan sebagai dasar untuk menyusun daftar gaji dan upah.
2. Langkah penyusunan. Bagian gaji dan upah mencatat nama karyawan dan jam kerja (biasa dan lembur) dalam daftar gaji. Sumber dataya adalah catatan waktu hadir.

B. Posting Langsung (*direct posting*) dengan mesin atau *payroll board*

Proses perhitungan daftar gaji dan upah dengan menggunakan mesin penghitung khusus. Penyusunan daftar gaji dengan cara tangan (*pen and link*) berakibat adanya penulisan hal yang sama berulang-ulang, misalnya nama karyawan. Untuk menghindari cara yang berulang-ulang ini maka dapat digunakan dengan metode mesin atau *payroll board*.

C. Metode tanpa buku pembantu (*ledgerless*)

Dengan cara ini data gaji dan upah langsung dapat dicatat kedalam cek gaji dan laporan gaji k aryawan. Sedangkan formulir-formulir lain diletakkan cek gaji, diberi karbon sehingga data dalam cek gaji akan tembus ke formulir lainnya. Agar tembusan yang dibuat itu sesuai dengan yang diinginkan maka bentuk formulir-formulirnya dibuat sedemikian rupa sehingga sekali menulis dapat diperoleh beberapa formulir .

