

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimiliki seperti, semakin banyak pegawai yang berpengalaman dalam bidangnya, semakin tinggi tingkat keberhasilan dalam instansi tersebut, dan sebaliknya jika dalam instansi banyak yang tidak berpengalaman maka semakin kecil kemungkinan untuk mencapai keberhasilan. Dalam mencapai keberhasilan itu sendiri instansi juga dipengaruhi oleh seberapa besar tingkat kinerja instansi, dan biasanya ini akan terwujud apabila terdapat hubungan yang baik dengan pegawai.

Pegawai merupakan seseorang yang bekerja di instansi berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai dibedakan menjadi 2 macam yaitu pegawai swasta dan pegawai negeri atau dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai bertugas melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan jabatannya dan menyelesaikan kegiatan yang ada di instansi. Pegawai yang melakukan pekerjaan yang sesuai dengan perjanjian pada instansi maka akan memperoleh imbalan berupa gaji atau kompensasi yang akan dibayarkan berdasarkan periode tertentu.

Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang memiliki jenjang jabatan seperti manajer, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang diperuntukan untuk pegawai atau buruh (Mulyadi, 2016: 309).

Umumnya gaji akan dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah akan dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan. Instansi wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian atau kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya. Tenaga kerja atau pegawai akan lebih produktif apabila menerima gaji yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan kepada instansi dan sebaliknya apabila pegawai tersebut menerima gaji yang tidak sesuai dengan tenaga kerja yang diberikan maka kepercayaan pegawai kepada instansi akan berkurang.

Pembayaran gaji akan diberikan kepada pegawai yang telah memberikan tenaga dan pikiran untuk memajukan instansi. Dalam melakukan penggajian pegawai diperlukan sistem yang mampu untuk mengendalikan penggajian di suatu instansi agar memudahkan bagaian penggajian untuk menghitung gaji pegawai. Sistem yang dimaksud merupakan sistem akuntansi penggajian, dengan menggunakan sistem akuntansi penggajian maka gaji dapat dibayarkan secara efisien serta memberikan kemudahan dalam pengendalian berupa pengawasan pelaksanaan penggajian. Sistem akuntansi penggajian ini digunakan untuk membayar gaji pegawai secara teratur dan dapat meminimalisir atau mengurangi kesalahan dalam perhitungan gaji, dengan adanya sistem akuntansi gaji bagian penggajian juga dapat menyediakan data yang berguna untuk keperluan pengambilan keputusan oleh manajemen.

UPT Balai Latihan Kerja Surabaya merupakan instansi pelatihan milik pemerintah yang memprioritaskan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

melalui pendidikan vokasi untuk meningkatkan kemampuan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja. Dalam sistem akuntansi penggajian yang ada pada UPT Balai Latihan Kerja Surabaya sendiri sudah menempatkan pada bagian penggajian dengan baik. Pada pengelolaan data penggajian sendiri sudah menggunakan komputer. Akan tetapi terdapat permasalahan yang ada di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya salah satunya adalah pada proses penggajian atau pada saat perhitungan gaji tidak dilakukan oleh administrasi umum yang seharusnya memiliki tugas yaitu melakukan penggajian. Namun, dilakukan oleh administrasi kepegawaian yang seharusnya memiliki tugas mengelola data pegawai. Karena hal tersebut penggajian di UPT Balai Latihan kerja Surabaya harus lebih berhati-hati dalam melakukan penggajian karena terdapat resiko terjadinya kesalahan dalam penggajian pegawai karena tugas tersebut tidak sesuai dengan *job description* yang ada.

UPT Balai Latihan Kerja Surabaya memiliki cukup banyak pegawai atau tenaga kerja, sehingga setiap periodenya wajib membayar gaji pegawai. Dapat dilihat betapa pentingnya penggajian untuk menunjang kelancaran operasi instansi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini ingin mengetahui bagaimana bagian atau fungsi yang terkait dengan sistem akuntansi penggajian UPT Balai Latihan Kerja Surabaya. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian Tugas Akhir ini mengambil judul **“Analisis Sistem Akuntansi Penggajian UPT Balai Latihan Kerja Surabaya”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang selanjutnya akan menjadi objek pembahasan dalam tugas akhir ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana sistem akuntansi penggajian pegawai UPT Balai Latihan Kerja Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

Mengetahui bagaimana sistem akuntansi penggajian yang diterapkan pada pegawai UPT Balai Latihan Kerja Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dengan adanya penelitian tugas akhir ini antara lain :

1. Bagi UPT Balai Latihan Kerja dan Transmigrasi Surabaya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk UPT Balai Latihan Kerja Surabaya dalam menentukan kebijaksanaan penggajian di masa mendatang agar sistem akuntansi penggajian UPT Balai Latihan Kerja Surabaya menjadi lebih efektif.

2. Bagi STIE Perbanas Surabaya

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi tambahan yang berkaitan dengan penelitian tugas akhir di

perpustakaan untuk mahasiswa mahasiswi yang hendak memprogram mata kuliah tugas akhir di masa yang akan datang.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, dapat dijadikan sebagai referensi atau rujukan dalam penelitian dan dapat dikembangkan menjadi lebih baik lagi. Penelitian ini juga sebagai media penyimpanan ilmu pengetahuan bagi pembaca yang ingin mempelajari lebih tentang bagaimana sistem akuntansi penggajian UPT Balai Latihan Kerja Surabaya.

1.5. Sistematika Penulisan

Berikut ini menjelaskan sistematika penulisan atau urutan metode yang digunakan dalam menyelesaikan Tugas Akhir :

1. BAB I PENDAHULUAN,

Bab ini memuat latar belakang masalah, penjelasan judul, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

2. BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori dan konsep-konsep yang mendasari dan mendukung penelitian.

3. BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang penjelasan desain penelitian, batasan penelitian, data dan metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

4. BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis menguraikan tentang gambaran subjek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan penelitian. Pada subjek penelitian akan dijelaskan tentang sejarah singkat instansi, visi, misi dan strategi yang ada di instansi, struktur organisasi, *Job Description*, dan profil instansi. Pada hasil penelitian dan pembahasan memuat tentang hasil penelitian yang didapatkan di instansi dan membandingkan dengan teori-teori umum yang mendukung penelitian.

5. BAB 5 PENUTUP

Bab ini memuat tentang simpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, saran yang akan ditujukan pada instansi dan penelitian selanjutnya yang meneliti dengan topik yang sama, dan implikasi penelitian yang akan membahas tentang masukan yang dapat dilakukan oleh pegawai untuk menghasilkan perubahan yang lebih baik dari sebelumnya.