

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja manusia merupakan salah satu aset yang memegang peran penting yang akan mengantarkan dan menentukan suatu perusahaan atau instansi untuk maju dan berkembang. Seiring perkembangan zaman yang menimbulkan banyaknya kompetitor, maka untuk membangun dan mempertahankan perusahaan sangat diperlukan manajemen yang kuat dan disiplin. Untuk menciptakan manajemen yang kuat dan disiplin harus didukung dengan sumber daya manusia yang profesional, dengan begitu perusahaan siap untuk mewujudkan tujuan dan berkembang ditengah para kompetitor.

Sumber daya manusia memegang peran utama dari keberlangsungan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain maju atau tidaknya perusahaan dapat dilihat dari sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Sehingga dengan berbagai kemajuan teknologi dan sistem yang digunakan tidak menjamin memberikan hasil yang maksimal jika tidak dikelola dengan baik oleh manusia yang tepat dan kompeten.

Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja terbaiknya yaitu dengan memberikan gaji yang layak untuk setiap kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut merupakan salah satu cara perusahaan untuk menghargai setiap usaha yang telah dilakukan para pegawai untuk memajukan

perusahaan. Selain itu dengan upah yang layak juga akan memberikan pengaruh yang positif bagi semangat dan kinerja yang akan diberikan secara optimal.

Gaji dan upah adalah alat yang dapat memotivasi pegawai untuk berkinerja baik dalam pekerjaan yang mereka geluti Nopayanti and Perdanawati (2018). Menurut Mulyadi (2016:373), pengertian gaji merupakan pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manager, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan.

Membahas mengenai gaji dan upah merupakan salah satu topik yang sangat sensitif, karena hal ini dapat menimbulkan konflik apabila terjadi kesalahan baik dalam perhitungan maupun penyaluran dari gaji atau upah itu sendiri. Sehingga diharapkan perusahaan memiliki sistem dan prosedur penggajian yang baik, agar tidak ada pihak manapun yang merasa dirugikan. Dengan kata lain gaji atau upah merupakan hasil dari kegiatan pegawai setelah menukarkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk perusahaan tempat mereka bekerja yang akan dibayarkan secara periodik atau secara rutin sesuai dengan kontrak yang telah disetujui bersama oleh pegawai dan pihak perusahaan.

Gaji atau upah merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai, dengan upah pegawai dapat memenuhi segala kebutuhan primer, sekunder, dan tersier. Oleh karena itu pembayaran upah tidak boleh terlambat yang akan memberikan

dampak buruk bagi kehidupan pegawai karena tidak bisa memenuhi kebutuhannya. Berikut ini merupakan begrbagai dampak yang akan ditimbulkan karena keterlambatan pembayaran upah bagi pegawai:

1. **Manajemen keuangan menjadi berantakan.** Dengan adanya keterlambatan pembayaran gaji pegawai akan mengganggu *cashflow* dari masing – masing pegawai hal ini akan berdampak pula pada manajemen keuangan pegawai yang akan mengalami kendala sehingga tidak dapat berjalan seperti apa yang sudah mereka rencanakan
2. **Mempertanyakan kredibilitas perusahaan.** Jika perusahaan kerap kali terlambat membayarkan gaji kepada pegawai maka hal ini akan memancing pertanyaan-pertanyaan yang muncul dibenak mereka seperti, ada apa dengan perusahaan ini? Apakah perusahaan ini baik-baik saja? Bagaimana menejemen keuangan yang ada pada perusahaan ini? Bagaimana nasib para pegawai? Tentu pertanyaan-pertanyaan ini akan berdampak buruk bagi nama baik perusahaan.
3. **Berkurangnya semangat dalam bekerja.** Keterlambatan dalam membayarkan gaji kepada pegawai dapat memberikan dampak bagi kinerja pegawai, semangat para pegawai dapat menurun karena dianggap perusahaan tidak menghargai pengorbanan para pegawai. Dengan begitu maka suasana dalam bekerja sudah tidak lagi nyaman dan kondusif, mereka cenderung akan lebih memilih bermalas-malasan dalam mengerjakan tugasnya karena gajina belum dibayarkan.

4. **Hilangnya loyalitas pegawai teradap perusahaan.** Seringnya terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji membuat pegawai sangat tidak nyaman yang kemudian berdampak pada loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang mulai sering tidak masuk kerja hingga resign. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan sangat merugikan perusahaan karena pegawai merupakan asset perusahaan (smartpresence.id,).

Sistem serta prosedur penggajian harus disiapkan dan dirancang sesuai dengan prosedur yang ideal secara akuntansi, termasuk kebijakan-kebijakan yang mengatur mengenai besaer kecilnya gaji yang akan diterima oleh pegawai. Pencatatan serta prosedur sampai dengan gaji tersebut diterima oleh pegawai harusnya dicatat dan dipersiapkan dengan matang untuk mengatasi kemungkinan pembayaran gaji yang tidak terlacak dengan baik, disamping itu hal ini juga sangat diperlukan untuk arsip perusahaan.

Sistem penggajian pada Al-Khatib Collection masih menggunakan sistem manual dengan buku absen yang ditulis tangan dimana hal ini masih sangat rentan mengalami kesalahan dalam penulisan dan pendataan. Tidak adanya dokumen atau rekap yang disimpan perusahaan sebagai arsip maupun yang diterima oleh pegawai sebagai bukti penerimaan dari gaji yang telah dibayarkan kepada pegawai juga masih menjadi masalah yang belum terselesaikan. Metode pembayaran dari gaji yang diberikan oleh Al-Khatib Collectoin kepada pegawai belum konsisten dan belum ada kebijakan yang pasti.

Belum adanya sistem pencatatan yang baik menyebabkan upah yang seharusnya dibayarkan kepada pegawai seringkali mengalami keterlambatan dari waktu semestinya. Hal inilah yang membuat para pegawai memiliki etos kerja yang kurang baik, dan semangat mereka untuk memberikan kinerja terbaiknya pun surut. Jika terus dibiarkan seperti ini maka manajemen didalam perusahaan ini akan sangat kacau dan tidak sehat. Selain itu para pegawai perlahan mulai kehilangan minat untuk tetap bergabung didalam perusahaan ini yang tentu akan sangat merugikan bagi perusahaan.

Bedasarkan kondisi tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Evaluasi Sistem Dan Prosedur Penggajian Pegawai Pada Al-Khatib Collection”**

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana permasalahan yang telah disampaikan pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem penggajian pegawai yang di tetapkan pada Al-Khatib Collectoin?
2. Apa saja prosedur yang digunakan dalam sistem penggajian pegawai yang di tetapkan pada Al-Khatib Collectoin?
3. Apakah penerapan sistem dan prosedur pengajian dalam Al-Khatib Collectoin sudah sesuai dengan sistem akuntansi penggajian secara akuntansi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah dicantumkan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem penggajian pegawai yang di tetapkan pada Al-Khatib Collectoin.
2. Untuk mengetahui prosedur yang digunakan dalam sistem penggajian pegawai yang di tetapkan pada Al-Khatib Collectoin.
3. Untuk mengetahui sistem dan prosedur penggajian dalam Al-Khatib Collectoin.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan yang telah dicantumkan diatas, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan serta evaluasi perusahaan dalam penggajian pegawai. Perusahaan bisa lebih baik lagi dalam sistem penggajian pegawai sehingga lebih terstruktur dalam melakukan pembayaran gaji pegawainya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam mengkaji masalah yang sama sehingga segala

kekurangan yang ada dalam penelitian ini dapat diperbaiki dan disempurnakan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai landasan acuan dalam penelitian bidang sistem informasi penggajian.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan yang diterapkan dalam Tugas Akhir Diploma dimulai dari Bab 1 Pendahuluan dan Bab 5 Penutup dapat dijabarkan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai teori dan konsep yang mendasari dan mendukung penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, batasan penelitian, data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran subjek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan. Pada sub bab gambaran subyek penelitian

akan dijelaskan sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, *job description*, dan profil usaha. Pada bagian sub bab hasil penelitian akan menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan di perusahaan, serta pada bagian pembahasan berisi perbandingan dari hasil penelitian dengan teori secara umum menurut penelitian yang di ambil.

BAB 5 PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang simpulan, saran dan implikasi penelitian. Saran kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan topik dan perusahaan yang berbeda.