

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dunia usaha saat ini mengalami perkembangan yang semakin maju baik disektor swasta maupun pemerintah. Dengan adanya kemajuan pada dunia usaha maka akan dapat mendukung pemerintah dalam mensukseskan pembangunan terutama pada sektor pembangunan ekonomi, seiring dengan pesatnya laju pertumbuhan ekonomi, maka akan menimbulkan berbagai masalah baik internal maupun eksternal. Hal ini menyebabkan kebutuhan akan informasi yang sesuai, tepat waktu, dan terkontrol (Weni Novianti, 2013).

Perkembangan perusahaan dari waktu ke waktu, baik itu perusahaan dagang, manufaktur maupun jasa yang perkembangannya semakin pesat, saat ini mendorong perusahaan tersebut untuk bersaing dan mempertahankan perusahaannya agar terus berkembang. Semakin suatu perusahaan meningkat dan berkembang maka akan semakin banyak membutuhkan tenaga kerja(pegawai) baik pegawai tetap maupun honorer. Pegawai yang dibutuhkan tentu saja pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan berkompeten dibidangnya agar dapat mengelolah sumber daya yang ada pada perusahaan dengan maksimal. Selain itu, penempatan pegawai yang tepat sesuai dengan kemampuan dan bidangnya akan sangat mempengaruhi kinerja didalam perusahaan sehingga dapat mengurangi kesalahan yang tidak diinginkan yang dapat merugikan perusahaan.

Setiap perusahaan tentu saja memiliki tujuan yang sama, salah satunya memperoleh laba. Laba yang dicapai oleh perusahaan bisa dijadikan tolak ukur atau penilaian sejauh mana pencapaian target oleh perusahaan. Dari laba tersebut diharapkan dapat didistribusikan dengan baik guna kelangsungan hidup perusahaan dan guna untuk mensejahterakan pegawai melalui pemberian gaji dan upah yang sesuai dengan kinerja masing- masing.

Gaji merupakan suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedang upah diberikan pada setiap hari ataupun setiap minggu. Dalam hal ini, pengertian gaji untuk seterusnya disebut sebagai gaji pokok. Dan besarnya gaji pokok yang diberikan kepada seorang karyawan, biasanya sangat tergantung dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kemampuan maupun pengalaman kerjanya. (Onxthesa Defri, 2015)

Untuk mempermudah pemberian gaji dan upah tersebut, maka perusahaan memerlukan sebuah prosedur penggajian yang terkomputerisasi. Prosedur adalah urutan kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang (Mulyadi, 2013:5). Salah satu prosedur yang diterapkan perusahaan yaitu prosedur penggajian pegawai. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan digunakan untuk mengatasi kesalahan dan penyimpangan dalam perhitungan dan pembayaran gaji dan upah. Prosedur

penggajian dan pengupahan membantu perusahaan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai gaji dan upah karyawan sehingga mudah dipahami dan mudah digunakan. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk membuat sebuah prosedur penggajian yang terkomputrisasi, sehingga kesalahan dalam perhitungan gaji dapat diminimalisir.

Kebanyakan perusahaan swasta maupun negeri masih banyak yang menginput data penggajian secara manual, terutama di perusahaan yang masih menerapkan sistem penggajian melalui metode absensi manual. Hal ini mengakibatkan pengimputan data tidak sesuai misalnya terjadinya *double input* atau perhitungan lembur karyawan yang tidak terhitung sehingga gaji yang diterima karyawan tidak sesuai. Prosedur penggajian dan pengupahan dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan dan pembayarannya. Prosedur ini terdiri dari: Prosedur pencatatan waktu hadir, Prosedur pembuatan daftar gaji, Prosedur distribusi biaya gaji, Prosedur pembuatan bukti kas keluar, dan prosedur pembayaran gaji (Mulyadi, 2016: 385)

PT Deltra Wijaya Konsultan adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa konsultan tata ruang, kota, lingkungan, dan sipil non konstruksi yang memiliki visi sebagai Mitra, atau Partner Kerja yang Kompeten dan Terpercaya. Serta misi Memberi Solusi dan Inovasi-Inovasi yang Terbaik.

Fenomena yang terjadi adalah prosedur penggajian pegawai di PT Deltra Jaya Konsultan masih dengan cara manual dan sering terjadi kesalahan upah yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah jam kerja karena pencatatannya masih kurang tetiti, contohnya pencatatan gaji diluar gaji pokok seperti gaji lembur dan

bonus bulanan, secara khusus menuntut perusahaan untuk jeli memperhatikan produktivitas kerja setiap individu yang bekerja sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian jumlah gaji dengan jumlah jam kerja, jika tidak di atasi dengan serius akan berdampak pada kinerja karyawan yang menentukan besar kecilnya produktivitas perusahaan dimata publik. Selain itu di PT Deltra Wijaya Konsultan sering terjadi kesalahan pencatatan nominal gaji karna kurangnya kelengkapan dokumen pencatatan gaji pegawai.

Maka dari itu, berdasarkan permasalahan yang terjadi pada prosedur penggajian pegawai di PT Deltra Jaya Konsultan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“TINJAUAN ATAS PROSEDUR PENGGAJIAN PEGAWAI PADA PT DELTRA JAYA KONSULTAN BANDUNG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan diatas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pada prosedur penggajian pegawai masih sering terjadi salah pencatatan.
2. Kurangnya dokumen pendukung perubahan gaji, kartu jam hadir, kartu jam kerja, daftar gaji, rekap daftar gaji, surat pernyataan gaji, amplop gaji, bukti kas keluar pada saat pencatatan penggajian pegawai.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas dan mengingat pentingnya pemberian kredit yang baik dalam suatu perusahaan maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana prosedur penggajian pegawai pada PT Deltra Wijaya Konsultan Bandung?
2. Apa saja dokumen yang digunakan dalam prosedur penggajian pegawai pada PT Deltra Wijaya Konsultan Bandung?

### **1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.4.1 Maksud Penelitian**

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi proses penggajian pegawai serta dokumen yang digunakan PT Deltra Wijaya Konsultan Bandung.

#### **1.4.2 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui prosedur penggajian pegawai pada PT Deltra Wijaya Konsultan Bandung.
2. Untuk mengetahui dokumen apa saja yang digunakan dalam prosedur penggajian pegawai pada PT Deltra Wijaya Konsultan Bandung.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Praktis**

Laporan ini berguna sebagai bahan analisa masalah berdasarkan teori yang selama ini telah dipelajari, sekaligus menjadi batu loncatan dalam mengembangkan pola pikir untuk penelitian lainya di kemudian hari. Secara praktis penelitian ini berguna sebagai bahan evaluasi pelaksanaan prosedur penggajian pegawai PT Deltra Wijaya Konsultan Bandung.

### **1.5.2 Kegunaan Akademis**

Laporan ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi mahasiswa/i dalam menyusun laporan penelitian yang dilakukan pada objek yang sama. Selain itu laporan ini diharapkan berguna dalam pengembangan teori dan praktik ilmu akuntansi yang berkaitan dengan dunia perbankan khususnya pada prosedur penggajian pegawai.

## **1.6 Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1.6.1 Tempat Penelitian**

Dalam melakukan penelitian penulis memilih lokasi di PT Deltra Wijaya Konsultan Bandung yang beralamat di Jl. Cikaso Selatan Gg. Raharja no 6a/41 Bandung 40121.

### **1.6.2 Waktu Penelitian**

Penulis melaksanakan penelitian dari bulan Maret sampai bulan Agustus 2018.

