

LAPORAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN

SISTEM PENGGAJIAN PADA KOPERASI YAYASAN

WANITA KERETA API PALEMBANG

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1)

Program Studi Akuntansi

PUTU NOPA ANDIKA CAHYA

17.152.0052



PROGRAM STUDI AKUNTASI

FAKULTAS EKONOMI BISNIS

UNIVERSITAS BINA DARMA

2021

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN (PKL)
SISTEM PENGAJIAN PADA YAYSAN WANITA
KERETA API PALEMBANG

I Putu Nopa Andika. C

Telah Diterima Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Penulisan Laporan PKL

Palembang, 29 Maret 2021
Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Darma

Pembimbing,

Ketua Program Studi,

Efan Elpanso S.E, M.M.

M. Titan Terzaghi, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : I Putu Nopa Andika Cahya

NIM : 171520052

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Laporan PKL ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas Bina Darma diperguruan tinggi lain;
2. Laporan PKL ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri dengan arahan Tim Pembimbing;
3. Di dalam Laporan PKL ini tidak terdapat karya dan pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dikutip dengan mencantumkan nama pengarang dan memasukkan ke dalam daftar rujukan;
4. Saya beredia Laporan PKL yang saya hasilkan di cek keasliannya menggunakan plagiarism checker serta diunggah ke internet, sehingga dapat diakses publik secara daring;
5. Surat pernyataan ini saya tulis dengan sungguh-sungguh dan apabila terbukti melakukan penyimpangan atau tidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan debagai mana mestinya.

Palembang, 29 Maret 2021

Yang membuat pernyataan

I Putu Nopa A.C
17120052

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- *Kegagalan bukanlah pertanda tidak mampu untuk bangkit, tapi kegagalan adalah guru terbaik dalam setiap pengalaman.*
- *Gagal bukanlah alasan untuk menyerah, terus bangkit dan berjaang dengan melakukan berbagai usaha agar tetap menjadi pemenang.*

Saya Persembahkan Kepada :

- Tuhan ku Ida Sang Hyang Widhi yang maha agung, karena berkat-Nya aku dapat menyelesaikan praktik kerja lapangan ini sampai selesai.
- Kepada kedua orang tua ku tercinta
- Teman-teman terbaikku yang tiada henti meberi doa, dan dukungan serta nasehat terbaik dalam setiap ku melangkah.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya lah penulis dapat merampungkan penulisan laporan Praktek kerja lapangan (PKL) ini dengan judul “**Sistem Penggajian Pada Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang**”. Sehingga dapat diselesaikan sebagai persyaratan untuk menyusun skripsi pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang.

Dalam menyelesaikan Laporan Praktek Kerja Lapangan (PKL) ini banyak mendapat bantuan, motivasi, saran, bimbingan, serta kritik dari berbagai pihak. Untuk itu dengan tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bpk. Prof. Zainuddin Ismail, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Bina Darma Palembang.
2. Bapak Dr. Muji Gunarto, S.SI.,M.SI. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang.
3. Bpk M. Titan Terzaghi, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Bina Darma Palembang
4. Bpk Efan Elpanso, S.E., M.M. selaku dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar memberikan bimbingan dan masukan, juga doa dan semangat sehingga laporan PKL ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Prodi Akuntansi yang telah memberikan tambahan ilmu bagi penulis selama perkuliahan dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Darma Palembang.

6. Kedua orang tua serta keluargaku tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, do'a serta dorongan moral maupun material yang tak terhingga.
7. Teman terbaikku dan seluruh teman-teman Akuntansi A angkatan 17 yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
8. Responden dan berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktu demi terselesaikannya laporan PKL ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Apabila dalam penulisan Laporan PKL ini terdapat kekurangan dan kesalahan-kesalahan dalam penulisan atau pembahasan yang masih perlu diperbaiki. Untuk itu diharapkan pembaca sekalian dapat memberikan masukan baik berupa saran ataupun kritik yang bersifat membangun agar berguna untuk kesempurnaan laporan PKL ini.

Akhir kata, Penulis mengharapkan semoga laporan PKL ini dapat berguna baik bagi yayasan, kampus, serta pembaca sekalian sesuai dengan tujuan dari penulisan Laporan ini.

Palembang, 29 maret 2021

I Putu Nopa Andika C

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan & Manfaat	3
1.3.1 Tujuan penelitian	3
1.3.2 Manfaat Penelitian	3
1.4 Ruang Lingkup	4
1.5 Metodologi Penelitian	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	5

BAB II GAMBARAN UMUM YAYASAN KERETA API

2.1 Sejarah Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api	7
2.2 Visi Dan Misi.....	9
2.3 Struktur Organisasi	11
2.4 Tugas Dan Tanggung Jawab.....	12
2.5 Jenis-Jenis Koperasi Yayasan.....	13

BAB III PEMBAHASAN

3.1 Penggajian	16
3.1.1 Pengertian	16

3.1.2	Macam-Macam dan Jenis Sistem Penggajian	16
3.1.3	jenis-jenis penggajian	17
3.1.4	Manfaat Sistem Penggajian	18
3.1.5	Tujuan Sistem Penggajian	19
3.1.6	Penghitungan Penggajian	20
3.1.7	Indikator Sistem Penggajian	21
3.2	Tinjauan Sistem Penggajian	23
3.2.1	Jenis-Jenis Sistem Penggajian	23
3.2.2	Alasan Penentuan Sistem Penggajian	24
3.2.3	Penghitungan Penggajian	24
3.2.4	Kelemahan Sistem Penggajian	26

BAB IV PENUTUP

4.1	Kesimpulan	28
4.2	Saran	28

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 yayasan wanita kereta api palemba	8
Gambar 2.2 struktur organisasi	11
Gambar 3.1 prosedur penggajian	25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem penggajian adalah serangkaian kegiatan bisnis dan operasi yang bertujuan untuk menyelesaikan segala transaksi pembayaran dan penyerahan jasa yang dilakukan karyawan yang memiliki jenjang jabatan manajer. Sistem akuntansi penggajian dalam perusahaan manufaktur melibatkan fungsi kepegawaian, fungsi keuangan, dan fungsi akuntansi yang saling berkaitan satu dengan lainnya. (Mulyadi, 2016).

Masalah Gaji atau Imbalan Kerja bagi Karyawan merupakan hal yang sensitif dan berpengaruh langsung pada produktivitas kerja individu. Sistem penggajian suatu instansi sangat mempengaruhi keberadaan pekerja dan instansi. Penerapan sistem penggajian yang tepat dapat memberikan kepuasan bagi pekerja maupun instansi. Hal ini dapat berpengaruh pada kegiatan operasional instansi, sehingga siklus penggajian pada instansi sangat penting salah satunya adalah pada kinerja dalam koperasi. Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standard yang telah ditetapkan. Di dalam sebuah koperasi sangat diperlukan kinerja yang baik. Dengan adanya kinerja yang baik dapat mewujudkan tujuan koperasi yaitu memakmurkan sistem ekonomi untuk para anggotanya..

Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 27 Koperasi adalah badan usaha yang mengorganisir pemanfaatan dan pendayagunaan sumber

daya ekonomi para anggotanya atas dasar prinsip-prinsip koperasi dan kaidah untuk meningkatkan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat kerja pada umumnya. Sejalan dengan pengertian koperasi Indonesia tersebut, PT.Kereta Api membuat Yayasan Wanita Kereta Api yang berlokasi di Jl. Jenderal Ahmad Yani No.13, 9 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan merupakan yayasan wanita kereta api yang menghimpun potensi ekonomi para anggotanya. Yayasan koperasi wanita ini lebih mengutamakan sistem Koperasi Simpan Pinjam. Dalam pelaksanaan koperasi tentunya memerlukan pelayanan yang baik dari kinerja dan manajemen yang baik dari bentuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Karena hal ini sangat berfungsi dalam pengambilan keputusan tetapi tidak melupakan partisipasi dari anggotanya.

Berdasarkan hasil praktik kerja lapangan yang dilakukan oleh penulis didapatkan bahwa sistem penggajian yang dilakukan secara manual pada yayasan wanita kereta api palembang masih kurang baik karena proses pemberian gaji secara langsung ini dapat menimbulkan masalah, terlebih ketika proses di lakukan oleh satu orang saja yaitu bendahara pada yayasan wanita kereta api palembang untuk semua anggotanya yang terdiri dari istri karyawan, karyawan wanita dan juga istri pensiunan dari karyawan PT. Kereta api yang masih aktif , dimana jumlah seluruh anggotanya adalah sebanyak 204 orang. Dengan demikian apabila sistem pemberian gaji yang dilakukan sendiri oleh bendahara ditakutkan akan menimbulkan kekeliruan di slip pembayaran gaji pada karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana sistem penggajian pada koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang. Maka penulis mengangkat judul :“ **Sistem Penggajian Pada Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang** “.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka yang menjadi pokok permasalahan adalah : “ Bagaimana sistem penggajian Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang “.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui sistem penggajian koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Bagi Keilmuan

Di harapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberi referensi bagi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang

1.3.2.2 Bagi Penulis

Hasil penulisan ini sebagai hasil nyata dalam melakukan pengembangan wawasan dan penerapan teori-teori yang dipelajari saat ini sesuai bidang yang ditekuni.

1.4 Ruang Lingkup

Mengingat keterbatasan waktu dan data yang di dapat juga informasi-informasi yang tersedia, maka penulis membatasi laporan PKL ini hanya terfokus pada Kinerja Anggota Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Lokasi

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang yang berada di daerah Plaju di Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang.

1.5.2 Sumber dan Teknik Pengambilan Data

1.5.2.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh penulis pada Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang yang belum diolah, yang dikumpulkan secara langsung dari sumber asal (tidak melalui media perantara) adapun yang dipakai untuk mengumpulkan data adalah :

1.5.2.1.1 Metode Wawancara

Suatu metode Pengumpulan data dengan melakukan dialog atau tanya jawab pada pihak Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang dengan secara langsung.

1.5.2.1.2 Metode Observasi

Suatu Pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas-aktivitas koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang.

1.5.2.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis pada Yayasan Wanita Kereta Api Palembang yang dikumpulkan secara tidak langsung melalui media perantara, data tersebut diperoleh dari pencarian online, catatan histories yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran secara garis besar dan jelas mengenai Laporan Praktek Kerja Lapangan secara keseluruhan sehingga terlihat adanya hubungan antara BAB I dengan yang lain. Adapun perincian penulisan Laporan Praktek Kerja Lapangan ini dibagian dalam IV bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam BAB ini dikemukakan mengenai latar belakang ruang lingkup penulisan laporan, metode Pengumpulan data dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Di dalam BAB ini telah menguraikan tentang keadaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, pembagian tugas dan tanggung jawab.

BAB III : PEMBAHASAN

Di dalam BAB ini berisikan pembahasan dari system kinerja pada anggota Yayasan Wanita Kereta Api Palembang.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Di dalam BAB ini terdapat kesimpulan-kesimpulan dari laporan ini dan saran-saran dari penulis yang mungkin dapat berguna bagi para pembaca yang budiman.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api

Koperasi yayasan wanita kereta api Palembang merupakan sebuah yayasan yang berlokasi di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 13 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Pada awalnya Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang hanya sebagai perkumpulan istri karyawan PT. Kereta Api Indonesia anggota yang awalnya hanya 35 orang, yang awalnya berlokasi di salah satu rumah anggotanya dan hanya satu bulan sekali. Setelah melakukan beberapa kali berkumpul munculah ide untuk membuat sebuah koperasi dan pada tanggal 11 oktober 1997 terbentuklah koperasi. Setelah berjalannya waktu anggotanya menjadi lebih banyak karena mengajak guru-guru sekolah SMA Yayasan Wanita Kereta Api Palembang serta istri pensiunan PT. Kereta Api Indonesia di Palembang. Akhirnya anggota yang awalnya hanya sebagai perkumpulan dibentuk menjadi koperasi simpan pinjam dan koperasi kredit barang yang terdaftar di badan hukum pada tanggal 3 maret 1998.

Koperasi simpan pinjam adalah lembaga keuangan bukan bank yang berbentuk koperasi dengan kegiatan usaha menerima simpanan dan memberikan pinjaman uang kepada para anggotanya dengan bunga yang serendah-rendahnya. Koperasi simpan pinjam atau biasa disebut koperasi kredit merupakan suatu bentuk koperasi yang berdiri sendiri dimana anggota-anggotanya adalah orang-orang atau badan-badan yang tergabung dalam koperasi tersebut. Mereka yang

tidak terdaftar sebagai anggota tidak bisa menyimpan atau meminjam uang dari koperasi simpan pinjam.

Koperasi Kredit Barang adalah salah satu bentuk koperasi yang berfungsi sebagaimana koperasi pada umumnya yaitu sebuah lembaga yang bertujuan untuk memakmurkan anggotanya dengan cara melakukan kegiatan mengkreditkan barang perabotan rumah tangga dan lain-lain dan memperbolehkan para anggotanya membayar secara mencicil dengan jangka waktu yang sesuai dengan perjanjian.



Gambar 2.1

Sumber : Yayasan Wanita Kereta Api

2.2 Visi dan Misi Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang

2.2.1 Visi

Visi adalah pandangan jauh tentang suatu perusahaan ataupun lembaga dan lain-lain, visi juga dapat di artikan sebagai tujuan perusahaan atau lembaga dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuannya tersebut pada masa yang akan datang atau masa depan. Dan visi dari Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang adalah untuk membangun semangat koperasi untuk mencapai keunggulan di masa yang akan datang dan Terwujudnya Koperasi yang mandiri dan tangguh dengan berlandaskan amanah dalam membangun ekonomi bersama dan berkeadilan .

2.2.2 Misi

Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan atau lembaga dalam usaha mewujudkan Visi tersebut. Misi perusahaan di artikan sebagai tujuan dan alasan mengapa perusahaan atau lembaga itu dibuat. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan-batasan proses pencapaian tujuan.

Dan misi dari Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pertumbuhan dana simpanan anggota dan calon anggota, agar tetap bertumbuh setiap hari.
2. Meningkatkan pemasaran pinjaman sehat, sehingga seluruh pinjaman, adalah pinjaman sehat dan lancar.

3. Melakukan pendidikan dan pelatihan secara terus menerus kepada seluruh anggota, pengurus, pengawas sehingga menjadi bagian yang kompeten dibidang masing-masing.
4. Melakukan efisiensi dan efektifitas kerja.

2.2.3 Identitas Yayasan

Nama : Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang

Badan Hukum : No. 002313 a/BH/VI/03 Maret 1998

Alamat : JL. Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang

Klasifikasi : -

Keanggotaan : Anggota Koperasi Wanita Kereta Api Palembang terdiri dari istri karyawan PT. Kereta Api, Karyawati dan istri Pensiunan dan Guru SMA Yayasan Wanita Kereta Api Palembang

Jumlah anggota tahun 2016 sebanyak 190 orang terdiri dari

- Anggota Koperasi di Palembang : 53 orang
- Anggota Koperasi di Kertapati : 137 orang

Adapun sistem permodalan yang dilakukan oleh koperasi yayasan wanita kereta api Palembang, adalah sebagai berikut :

Modal dihimpun dari simpanan para anggota terdiri dari :

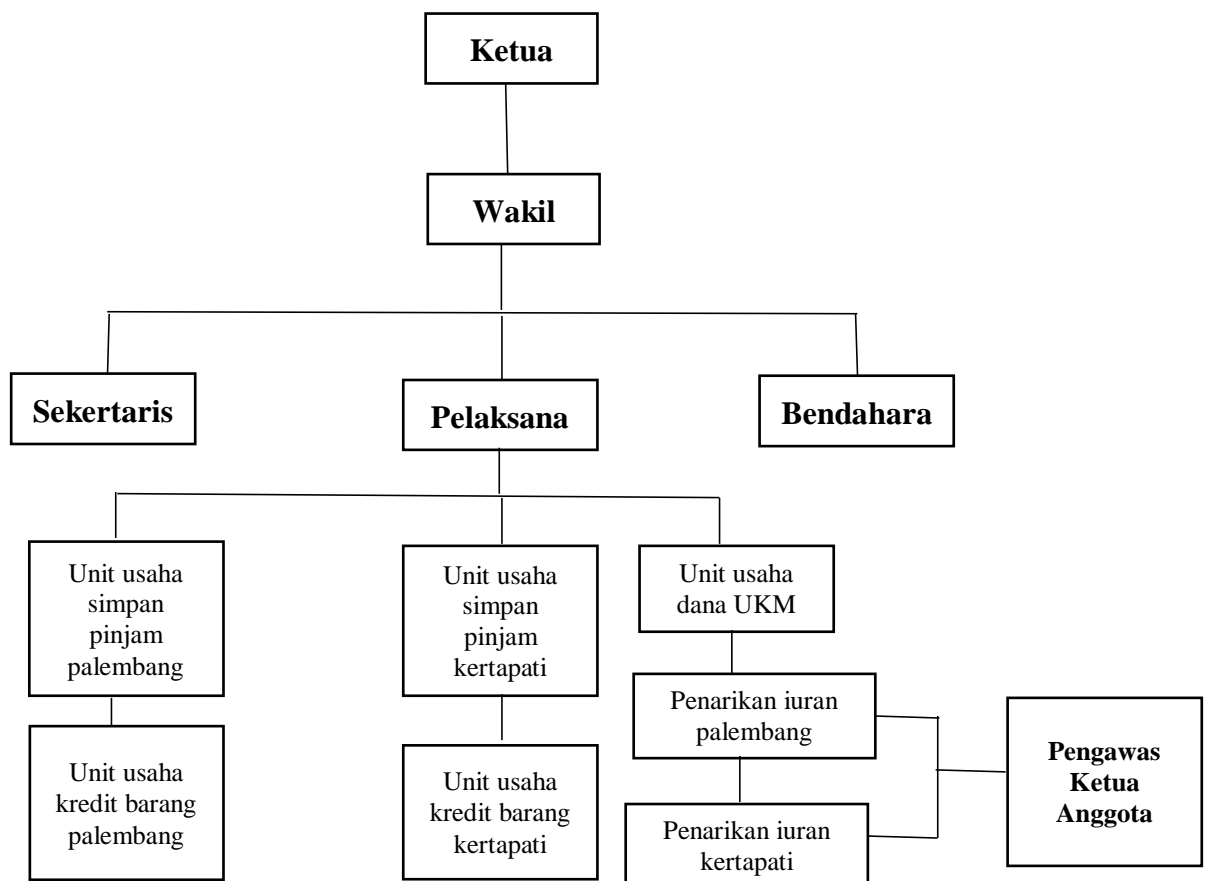
- Simpanan Pokok per anggota sebesar Rp. 10.000,-
- Simpanan Wajib per anggota sebesar Rp. 20.000,-

- Simpanan Sukarela per bulan minimal sebesar Rp. 10.000,-

2.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi bertujuan agar setiap komponen kegiatan bisa berjalan secara optimal sehingga aktivitas akan berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan adanya struktur ini, seorang atasan bisa memberikan tugas kepada bawahan secara adil dan optimal.

Dan berikut ini struktur organisasi pada Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang.



Gambar 2.2

2.4 Tugas Dan Tanggung Jawab

Berikut adalah pembagian tugas setiap Pengurus Koperasi Wanita Kereta Api Palembang :

a. Ketua

Mengendalikan seluruh kegiatan koperasi, Memimpin, mengkoordinir, dan mengontrol jalannya aktifitas koperasi dan bagian-bagian yang ada di dalamnya, Menerima laporan atas kegiatan yang dikerjakan masing-masing, menandatangani surat penting, Memimpin rapat anggota tahunan dan melaporkan laporan pertanggung jawaban akhir tahun pada anggota, Mengambil keputusan atas hal hal yang dianggap penting demi kelancaran koperasi.

b. Wakil Ketua

Melaksanakan sementara tugas ketua koperasi (Jika Ketua berhalangan) dan membantu ketua dalam menyelesaikan tugas.

c. Sekretaris

Membantu Ketua dalam melaksanakan kerja, Menyelenggarakan kegiatan surat menyurat dan ketatausahaan koperasi, Mencatat tentang kemajuan dan kelemahan yang terjadi pada koperasi, Menyampaikan hal-hal yang penting pada ketua, Membuat pendataan koperasi.

d. Bendahara

Merencanakan anggaran belanja dan pendapatan koperasi, Menjaga keuangan koperasi, mencatat pengeluaran serta pemasukan koperasi

e. Pelaksana

Mempersiapkan semua acara yang dilakukan oleh koperasi pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan Koperasi, Meneliti catatan dan pembukuan yang ada pada koperasi, Memberikan koreksi, sara teguran dan peringatan kepada Pengurus, Membuat laporan tertulis tentang hasil pelaksanaan tugas pengawasan kepada Rapat Anggota.

2.5 Jenis Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang koperasian secara umum “koperasi adalah suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota, dengan bekerjasama secara kekeluargaan para anggotanya”.

Salah satu tujuan koperasi adalah mengembangkan kesejahteraan anggota, pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya. Koperasi adalah perkumpulan orang-orang, bukan perkumpulan modal sehingga laba bukan merupakan ukuran utama kesejahteraan anggota. Manfaat yang diterima anggota lebih diutamakan daripada laba. Meski demikian harus diusahakan agar koperasi tidak menderita

rugi. Tujuan ini dicapai dengan karya dan jasa yang disumbangkan rugi. Tujuan ini dicapai dengan karya dan jasa yang disumbangkan pada masing-masing anggota koperasi.

Adapun jenis koperasi yang dijalankan oleh yayasan wanita kereta api palembang adalah sebagai berikut:

a) Koperasi simpan pinjam

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No.96/KKEP/M.KUKM/IX/2004 pasal (1) koperasi simpan pinjam adalah koperasi yang kegiatannya meliputi usaha simpan pinjam yang dilakukan untuk menghimpun dana dan menyalurkannya melalui kegiatan koperasi simpan pinjam. Kegiatan itu adalah usaha simpan pinjam dari dan untuk anggota serta calon anggota.

Dalam kegiatan koperasi simpan pinjam yang dilakukan di yayasan koperasi wanita kereta api palembang ini menghimpun modal dari simpanan para anggotanya terdiri dari simpanan pokok yang merupakan modal sendiri yang dibayarkan setiap anggota saat mendaftar menjadi anggota aktif koperasi sebesar Rp.10.000,- dan simpanan wajib yang merupakan modal karena dapat diambil setelah jangka waktu yang telah ditentukan.sebesar Rp. 20.000,- kemudian adapun simpanan sukarela yang dalam artian tidak ada paksaan untuk melakukan simpanan ini tetapi dilakukan atas kemauan sendiri dengan perbulannya sebesar Rp. 10.000,-.

b) Koperasi kredit barang

Koperasi kredit barang Adalah salah satu bentuk koperasi yang berfungsi sebagaimana koperasi pada umumnya yaitu sebuah lembaga yang bertujuan untuk memakmurkan anggotanya dengan cara melakukan kegiatan mengkreditkan barang dan memperbolehkan para anggotanya membayar secara mencicil dengan jangka waktu yang ditetapkan. (Rudianto,2006).

Berikut merupakan syarat permohonan kredit Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang:

- 2 lembar fotocopy KTP Pemohon
- 1 lembar fotocopy Kartu Keluarga pemohon
- 2 lembar fotocopy BPKB, STNK & Lunas pajak
- 2 lembar gesekan No. Mesin & No. Rangka
- 3 lembar kwitansi kosongkan atas nama pemohon dan bermatrai Rp.6000,
- 1 lembar struk gaji (pegawai)
- 1 lembar fotocopy buku kir (truck/pick up/box)
- Surat keterangan RT/RW

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Penggajian

3.1.1 Pengertian Gaji

Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang dibayarkan secara tetap per bulan. (Mulyadi 2010). Adapun istilah modern dari penggajian adalah sistem payroll merupakan sistem yang membantu perusahaan dalam mengelola hal-hal yang berkaitan dengan gaji. Gaji sendiri merupakan balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu dari perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan tentu tidak menginginkan adanya kesalahan dalam pembayaran gaji karyawan. Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah sistem yang mengatur soal penggajian karyawan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang mempunyai jabatan lebih tinggi dari pada karyawan yang menerima gaji. Gaji merupakan balas jasa yang diserahkan kepada karyawan dan biasanya diberikan secara bulanan yang tidak bergantung dari jumlah jasa/hari kerja serta jumlah periode yang dihasilkan.

3.1.2 Macam-Macam dan Jenis Sistem Penggajian

Macam-macam sistem penggajian menurut mulyadi 2010.

a. Sistem Skala Tunggal

Adalah sistem penggajian yang memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya.

b. Sistem Skala Ganda

Adalah sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada pangkat, tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya.

c. Sistem Skala Gabungan

Merupakan perpaduan antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam sistem skala gabungan, gaji pokok ditentukan sama bagi pegawai negeri yang berpangkat sama, di samping itu diberikan tunjangan kepada Pegawai Negeri yang memikul tanggung jawab yang lebih berat, prestasi yang tinggi atau melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga secara terus-menerus.

3.1.3 Jenis-Jenis Penggajian/ Upah

Terdapat 11 jenis gaji/upah yang diatur dalam PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Ke 11 jenis gaji/upah tersebut adalah:

a) Gaji atau upah minimum

- b) Upah lembur
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f) Bentuk dan cara pembayaran gaji
- g) Denda dan potongan gaji
- h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan gaji
- i) Struktur dan skala penggajian yang proporsional;
- j) Upah Pesangon dan
- k) Gaji untuk perhitungan pajak penghasilan.

3.1.4 Manfaat Sistem Penggajian

Ada beberapa manfaat yang diperoleh dalam proses sistem penggajian seperti berikut ini:

- a. a) Manfaat secara umum sistem penggajian pada umumnya merupakan gabungan antara Tujuan Manajemen Perusahaan dan harapan para Karyawan seperti antara lain :
 - Sebagai daya tarik bagi tenaga kerja yang diperlukan oleh Perusahaan.
 - Memelihara keberadaan Karyawan untuk tetap bergabung dengan Perusahaan.

- Merupakan imbalan/kompensasi yang setimpal atas prestasi yang telah diberikan Karyawan.
- Mencerminkan adanya keadilan yang mendasari perhitungan pembayaran imbalan untuk setiap pekerjaan sesuai dengan perbedaan masing-masing kontribusinya pada Perusahaan.
- Tidak bertentangan dengan peraturan Pemerintah.
- Tidak melebihi kemampuan keuangan Perusahaan, tetapi juga cukup atraktif bagi perusahaan sejenis

a. bAdapun manfaat khusus sistem penggajian yang mendasarkan diri pada beban kerja (work load) dan dilakukan pembobotan secara kuantitatif, maka akan diperoleh manfaat antara lain:

- Terukur bagi setiap pekerjaan; karena masing-masing memiliki nilai/skor yang ditentukan atau disepakati secara bersama-sama.
- Mudah dilakukan penyesuaian terhadap keadaan/perkembangan ekonomi terutama atas terjadinya laju inflasi tahunan.
- Fair karena sebanding dengan karya individu yang disumbangkan untuk tempat kerjanya.

3.1.5 Tujuan Sistem Penggajian

Sistem penggajian merupakan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi pegawai yang berkualitas serta untuk mengendalikan biaya pembayarannya (Mitchel 1994).

Dalam melakukan sistem penggajian terdapat beberapa tujuan diantaranya adalah :

1. Untuk memberi imbalan kepada pegawai yang berprestasi.
2. Untuk memberi daya saing dalam pasar tenaga kerja.
3. Untuk mempertahankan pegawai dengan gaji yang layak.
4. Untuk memberi motivasi kepada pegawai untuk berprestasi.
5. Untuk mengendalikan anggaran biaya.
6. Untuk mengikat pegawai-pegawai baru.
7. Untuk mengurangi perputaran pegawai yang tidak perlu.

3.1.6 Penghitungan Penggajian

Demi penetapan upah/gaji yang bijak dan adil bagi karyawan, maka dibutuhkan tolak ukur untuk menentukan layak atau tidaknya jumlah penghasilan. Hal ini juga diatur di dalam PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Menurut pasal 4 ayat 1 bab 3, penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan karyawan dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup secara wajar. Sementara itu pada ayat 2 disebutkan penghasilan yang layak terbagi menjadi dua, yaitu upah dan pendapatan non upah.

Pendapatan atau upah yang dimaksud adalah upah tanpa tunjangan, atau upah pokok dan tunjangan tetap, atau upah pokok beserta tunjangan tetap dan tidak tetap. Penghitungannya adalah seperti berikut:

Upah yang diterima (100%) = upah pokok (setidaknya 70%) + tunjangan tetap (maksimal 25%)

3.1.7 Indikator Sistem Penggajian

Indikator-indikator dalam pemberian besaran gaji bagi karyawan di muat dalam Pasal 2 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017. Terdapat lima indikator dalam pasal tersebut dalam penentuan gaji karyawan, lima indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Golongan Jabatan

Pengelompokan besaran penggajian berdasarkan golongan jabatan ini perusahaan atau instansi menentukan berdasarkan kelompok jabatan dalam hierarki perusahaan. Jabatan-jabatan yang tugas serta tanggungjawabnya relatif sama dapat digabung menjadi satu kelompok golongan jabatan. Golongan jabatan seorang pekerja akan menentukan di besar-kecilnya gaji dan fasilitas yang ia terima dari perusahaan.

b. Jabatan

Besaran gaji yang ditentukan menurut jabatan merupakan pengelompokan gaji berdasarkan bentuk dan tingkat pekerjaan. Setiap tingkat jabatan atau pekerjaan memiliki resiko pekerjaan, tingkat kesulitan dan pastinya tanggung jawab yang berbeda. Maka, jabatan pun menentukan besar-kecilnya gaji yang didapatkan karyawan.

c. Pendidikan

Pengetahuan menjadi hal yang penting dalam sebuah pekerjaan. Pekerjaan yang dituntut harus memiliki soft skill haruslah memiliki pengetahuan

yang juga mumpuni. Maka dari itu penggolongan gaji karyawan menurut pendidikan juga menjadi satu hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Selalu ada prasyarat minimal pendidikan untuk memegang jabatan tertentu. Pendidikan memang menjadi salah satu hal yang diperhitungkan dalam angka gaji seorang karyawan, terutama pada awal karyawan masuk.

d. Kompetensi

Kemampuan pekerjaan seorang karyawan bisa dilihat dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan. Prasyarat tersebut yang biasanya dicari oleh suatu perusahaan untuk bidang pekerjaan tertentu. Jika karyawan memiliki kemampuan atau keahlian dengan aspek diatas maka perusahaan akan memperhantankan karyawan tersebut sebagai salah satu aset berharga perusahaan. Hal itu yang akan membuat nilai seorang karyawan akan tinggi di mata perusahaan dan akan diberikan imbalan atau gaji yang memang sepadan dengan keahlian yang. Sebaliknya, karyawan yang tidak berkompeten akan menurunkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan mempertimbangkan faktor kompetensi karyawan untuk menentukan besaran gaji yang layak ia peroleh.

e. Masa Kerja

Lamanya masa kerja karyawan pada suatu perusahaan juga menjadi salah satu penentu besaran gaji yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki lama kerja cukup lama dianggap sebagai karyawan yang loyal

akan pekerjaannya. Jenis karyawan seperti ini yang biasanya memiliki tingkat keberhasilan dan proses pelaksanaan bisnis yang tinggi. Pengalaman yang cukup lama yang dimiliki oleh karyawan dalam bidang tertentu akan memiliki nilai lebih dalam suatu pekerjaan. Tak heran masa kerja turut berkontribusi pada besar-kecil gaji yang ditawarkan perusahaan untuknya.

3.2 Tinjauan Sistem Penggajian Pada Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api Palembang

3.2.1 Jenis Sitem Penggajian

Dalam sistem penggajian yang dilakukan pada yaysan wanita kereta api palembang menggunakan sistem skala gabungan, yang artinya gaji pokok ditentukan sama bagi pegawai negeri yang berpangkat sama, hal ini hanya berlaku bagi anggota yayasan baik dari pegawai yang bertugas sebagai tenaga pendidik. Dan dalam yayasan wanita kereta api palembang memiliki empat kategori tenaga pendidik yaitu GTY, GTT, DPK/PNS, Guru Bantu, dan Outsorsing.

Penggajian pada yayasan juga bergantung pada jabatan, karena Semakin tinggi jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tanggung jawab yang diemban serta masa kerja atau loyalitas juga mempengaruhi kenaikan upah atau gaji dari anggota dan biasanya juga mengikuti lamanya masa kerja atau loyalitas karyawan tersebut. Di samping itu diberikan tunjangan kepada Pegawai Negeri yang memikul tanggung jawab yang lebih

berat, prestasi yang tinggi atau melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga secara terus-menerus.

3.2.2 Alasan Penentuan Sistem Penggajian

Sistem penggajian pada yayasan wanita kereta api merupakan suatu bentuk kegiatan yang melakukan transaksi pada anggota sebagai wujud dari pembayaran atas kinerja yang telah dilakukan. Alasan pemilihan sistem penggajian pada yayasan wanita kereta api Palembang adalah karena setelah dilakukan tinjauan ternyata masih menggunakan sistem penggajian yang manual dimana proses ini memiliki kelemahan yang dapat menimbulkan suatu efek yang buruk bagi yayasan, terlebih tidak efisien dan efektifnya proses pemberian gaji. Sehingga dengan memilih sistem penggajian pada yayayasn diharapkan nantinya penulis mampu menjelaskan fungsi, dokumen, dan catatan akuntansi yang digunakan pada sistem penggajian pada yayasan.

3.2.3 Penghitungan Penggajian

Koperasi yayasan wanita kereta api Palembang adalah sebuah yayasan yang dimana para anggotanya adalah istri dari pensiunan pegawai kereta api, istri dari pegawai yang juga masi aktif bekerja di kereta api banyak yang pula dari anggota bekerja sebagai tenaga pengajar di sekolah-sekolah sd,smp,sma, yang meripakan sekolah binaan dari yayasan wanita kereta api ini, dan adapun prosedur penggajian yang digunakan pada yayasan adalah sebagai berikut:

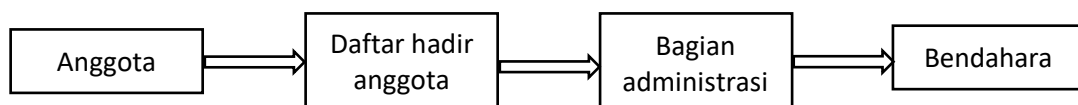
Prosedur penggajian pada Yayasan Wanita Kereta Api Palembang melibatkan empat fungsi yaitu:

- a. Ketua Yayasan dan wakil
- b. Sekertasi
- c. Pelaksana
- d. Fungsi Bendahara Yayasan
- e. Fungsi Absensi, dengan tugas pokok dan fungsi yang jelas dan terperinci.

Prosedur penggajian juga melibatkan dokumen berupa:

- Data agota dan termasuk tenaga pengajar (Guru)
- Daftar kehadiran
- Jadwal kegiatan
- Rancangan Perhiktungan Gaji
- Daftar Gaji
- Rekapitulasi Gaji
- Slip penggajian

Oprasional prosedur penggajian dimulai saat ketua menyusun Rencana kegiatan penggajian yang dilakukan diakhir bulan. Prosedur yang membentuk sistem akuntansi penggajian pada yayasan wanita kereta api palembang dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 3.1
Prosedur Penggajian

Dalam catatan penggajian digunakan perhitungan gaji oleh bendahara yayasan. Yang selanjutnya bendahara yayasan menggunakan Catatan daftar hadir, golongan, jabatan dan kemampuan pada dokumen data Pegawai/anggota untuk penyusunan rancangan perhitungan gaji yang kemudian menjadi daftar gaji dan rekap gaji, setelah disahkan oleh ketua dan atau sekretaris yayasan. Dan setelah daftar gaji dan rekap gaji disahkan maka bendahara yayasan mencairkan dana gaji, mencetak slip gaji lalu mendistribusikan slip gaji dan gaji kepada semua anggota. Saat pendistribusian gaji, slip gaji rangkap kedua di arsipkan berdasarkan nomor urut karyawan, sedangkan daftar gaji dan rekapitulasi gaji diarsipkan berdasarkan periode penggajian.

3.2.4 Kelemahan Sistem Penggajian

Perhitungan dalam sistem penggajian merupakan suatu kegiatan operasional yang berulang sehingga membutuhkan otomatisasi agar yayasan wanita kereta api palembang lebih bisa lebih fokus ke hal-hal strategis lainnya. Selain itu, menggunakan sistem manual pada perhitungan gaji juga memiliki beberapa kekurangan yang bisa menjadi butterfly effect atau efek kecil yang menjadi besar pada proses kedepannya.

Dan berikut ini merupakan kekurangan sistem manual dalam proses perhitungan gaji karyawan pada yayasan wanita kereta api palembang :

- a. Keterlambatan Penggajian

Penggajian yang tidak terotomasi dapat menyebabkan keterlambatan distribusi gaji. Penggajian dengan cara manual yang membutuhkan waktu lama dan tidak hanya *double check*, namun *repetitive check* menyebabkan terlambatnya distribusi gaji. Hal inilah yang sering dikeluhkan oleh anggota yayasan, dimana mereka terkadang diberikan gaji tidak sesuai dengan tanggal yang ditetapkan dan tiap bulanya selalu berubah-ubah.

b. Misklarifikasi karyawan

Ketika melakukan penggajian manual Seringkali masih misklasifikasi dalam mendistribusikan gaji kepada anggota yang lain. Dengan terjadinya misklarifikasini para anggota juga merasa tidak mendapatkan gaji yang layak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

c. Salah hitung gaji

Buruknya dalam melakukan *tracking* data anggota dapat menyebabkan kesalahan perhitungan gaji. Data para anggota yang cukup banyak seperti cuti bersama, cuti berbayar, *deduction*, lembur, dan elemen lainnya membuat personalia seringkali pusing dan kebingungan dan menyebabkan *mislead* dalam menghitung gaji.

d. Tidak teliti dalam membuat laporan penggajian

Di akhir tahun biasanya tim yang bertanggung jawab dalam melakukan penggajian atau personalia akan membuat laporan atau rangkuman penggajian seperti, jumlah pemasukan dan juga iurana wajib yang biasa dilakukan oleh anggota yayasan wanita kereta api Palembang, jam kerja para anggota, dan *time tracking* lainnya kepada manajemen yayasan

sebagai bahan audit tiap tahunnya. Namun, tidak jarang para tim yang bertugas tidak teliti dalam membuat laporan penggajian yang masih menggunakan sistem manual serta waktu yang dibutuhkan dalam membuat laporan pun menjadi sangat lama.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai sistem penggajian pada koperasi yayasan wanita kereta api Palembang dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem penggajian yang dilakukan pada yayasan wanita kereta api Palembang masih menggunakan sistem manual.
2. Semua anggota yang tergabung dalam yayasan wanita kereta api Palembang terdiri dari para istri pensiunan pegawai kereta api, karyawan yang masih aktif bekerja, serta para guru-guru yang bertugas sebagai tenaga pendidik yang mengajar di sekolah binaan yaasan.
3. Yayasan wanita kereta api Palembang merupakan sebuah organisasi simpan pinjam yang modalnya di himpun dari simpanan pokok, wajib dan juga simpanan sukrela dari setiap angggotanya.

4.2 Saran

Berdasarkan data yang telah didapatkan pada sistem penggajian pada koperasi yayasan wanita kereta api Palembang, di dapatkan beberapa kelemahanya dalam proses penggajiannya dan saran yang dapat penulis berikan adalah:

1. Sebaiknya yayasan meninggalkan cara lama (sistem penggajian manual) dan mengupgrade dengan menggunakan teknologi berbasis aplikasi seperti Payrol.
2. Dalam sistem *payroll*, nantinya karyawan akan diberikan detail mengenai komponen gaji yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat
 - a. meminimalisis terjadinya keterlambatan pemberian gaji,
 - b. misklarifikasi, seperti uang lembur, uang makan, tunjangan transportasi, potongan pajak, dan BPJS. Dengan demikian, hal ini juga membantu anggota terutama pada karyawan baru, dalam memahami setiap detail gaji mereka per bulan. Dan manfaat *payroll* juga dapat menghemat waktu dalam pembagian gaji kepada seluruh anggota dari yayasan .
 - c. Pasalnya, *payroll* dapat membuat laporan penggajian per bulannya dan hal ini membantu bendahara sehingga lebih teliti ketika membuat laporan penggajian.

DAFTAR PUSTAKA

IAI_2012 (Ikatan Akuntansi Indonesia) *Pernyataan Pencabutan Standar akuntansi Keuangan*

Krismiaji (2015) *Sistem Informasi Akuntansi, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajeme YKPN.*

Kemnaker (2015) *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan*

Kemenkop (2007) *Keputusan Menteri Negara Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia*

Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat*

Mulyadi 2010. *Sistem Akuntansi. Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat*

Mulyadi. (2016) *Sistem Akuntansi. Jakarta : Salemba Empat.*

Purwantini, Dkk. (2017) *Kajian Pengelolaan Dana Koperasi Simpan Pinjam Konvensional Di Kota Semarang*

Romney & Steinbart (2015) *Sistem Informasi Akuntansi, Jakarta: Salemba Empat*

Susanto, Azhar (2009). *Sistem Akuntansi Prosedur dan Metode.* Yogyakarta: BPFE

Setkab (2015) *Inilah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*

Suparjono (2011) *Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Pada BMT Mandiri Sejahtera Kecamatan Ungaran Timur*

YWKA_ *Rumah Pengabdian Asuh Karakter Bangsa*

L

A

M

P

I

R

A

N










PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG
 Website : www.binadarma.ac.id e-mail: bidar@binadarma.ac.id

LEMBAR KONSULTASI
PKL

Nama : Putu Nopa AC
 Nim : 17.152.0052
 Fakül tas : Ekonomi dan Bisnis
 Program Study : Akuntansi
 Judu • Sistem Penggajian Pada kopcrasi Yayasan Kereta Api
 Palcmbang
 Pembimbing • Efan Elpanso s.E, M.M

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	15/2020 /10	- Perbaiki lat belakang - Alasan memilih judul tsb - masalah pada objek. - Sistematika penulisan.	
2.	1/2020 /11	- Masalah pada objek secara variabel - Lanjut BAB II	
3	4/2020 /12	- Ace BAB I - BAB II itu isinya Gambar umm Perusahaan, kum tingara pustaka	
4.	12/2021 /02	- Segondh - Logo - Struktur organisasi	
5.	18/2021 /02	- Perbaiki secara catatan - Lanjut BAB III	

6.	27/2021 02	<ul style="list-style-type: none"> - Acc BAB II - Teori harus jelas sumbernya. - Jangan keluar dari judul - Sistematisa tulisan 	
7.	12/2021 03	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki tingkatan PKL - Disas seperti apa dan apa kemungkinan? 	
8.	23/2021 03	<ul style="list-style-type: none"> - Acc BAB III - Layout BAB IV 	
9.	24/2021 03	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki kesimpulannya dan cara. - $\frac{1}{2}$ saran, ambil dari kaitannya? yg dibahas pada BAB III 	
10.	24/2021 03	<ul style="list-style-type: none"> - Layout lagi seluruh kerangka 	
11.	25/2021 03	<ul style="list-style-type: none"> - Acc PKL 	

	FORMULIR	Nomor Dok	: FRM/PKL/01/01
	Permohonan Pengajuan	Nomor Revisi	: 02
	Judul KP/PKL/KKL	Tgl. Beraku	: 01 Februari 2017
		Klausa	: 7.5

Palembang,

Perihal : Permohonan Judul & Pembimbing
Tugas Akhir KP/PKL/KKL

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Darma
Di - Palembang

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Bina Darma Palembang.

Nama : Iritu Nopa A C
Nim : 171520052
Semester : 6 (enam)
Program Studi : Akuntansi

Dengan ini mengajukan judul dan pembimbing KP/PKL/KKL, adapun judul yang saya ajukan sebagai berikut.

1. Analisis Laporan Sisa Hasil Usaha Pada Koperasi Yayasan Wanita Kereta Api
Palembang
Sistem Pengajian Karyawan pada Koperasi Yayasan Wanita Kereta
Api Palembang

00 ke 20/2008
Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi,
Muy
Fitriawati
(.....)

Hormat saya,
Iritu
(..... Iritu Nopa)

Pembimbing I

Efan Elyansu

Syarat Pengajuan Judul

- Formulir di isi lengkap
- Photocopy KRS yang tercantum PKL
- Photocopy lembar PA yang sudah diacc oleh Pembimbing Akademik untuk mengajukan PKL (Khusus Program Studi Sistem Informasi)
- Berkas dimasukkan dalam Map Plastik Transparan warna (Fak. Ilmu Komputer = Merah). (Fak. Ekonomi dan Bisnis = Kuning). (Fak. Bahasa & Sastra, Fak. Psikologi, dan Fak. Komunikasi = Biru) (Fak. Teknik = Hijau). (Fak. Ilmu Keguruan dan Ilmu Pendidikan = Merah Maroon). (Fak. Vokasi = Orange muda).

