

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Bersamaan dengan berkembangnya zaman sekarang banyak bermunculan perusahaan- perusahaan dalam bermacam-macam bidang usaha yang mengakibatkan persaingan perusahaan semakin ketat, keadaan seperti sekarang ini semakin menuntut suatu perusahaan, baik perusahaan jasa, dagang, ataupun perusahaan manufaktur untuk menggunakan sumber daya yang di miliki dalam perusahaan seperti sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal secara efektif dan efisien. Manusia merupakan sumber daya penentu dalam sebuah keberhasilan dalam perusahaan, yaitu adanya karyawan, maka sudah sewajibnya bila perusahaan memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan-karyawannya dengan memberikan gaji dan upah. Besarnya gaji dan upah karyawan harus di sama ratakan dengan tingkat kecakapan, pengalaman dan tingkat pendidikan dari karyawan tersebut, serta disesuaikan dengan peraturan pemerintah.

Sistem penggajian dalam perusahaan sangat dibutuhkan, karena dengan adanya sistem penggajian dapat mengorganisir proses penerimaan atau pembagian gaji pada setiap orang yang bekerja di dalam perusahaan, sehingga dapat memberikan efisiensi dan efektivitas dalam proses penggajian tersebut (*Purba, 2018*). Perusahaan berkewajiban membalas jasa dari kerja yang telah dilakukan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam bentuk gaji. Gaji merupakan hal yang sangat penting karena karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan atau

ketidakwaiban dalam penggajian, karena akan mempengaruhi suasana kerja (Nurhayati dan Nofrianty, 2015). Selain itu, sistem penggajian diharuskan untuk selalu update karena pemrosesan penggajian sangat rumit. Setiap tingkat pemerintahan membebankan pajak penggajian dengan tarif yang selalu berubah. Sehingga, pemrosesan penggajian merupakan salah satu bidang dimana hukum bukan hanya menjatuhkan hukuman denda tetapi juga penjara atas kelalaian dengan sengaja dalam menyimpan catatan yang mendukung (Bodnar dan Hopwood, 2003: 440).

PT. Pertamina (Persero) *Marketing Operation Region II* dalam mengatur kegiatan operasionalnya telah menerapkan sistem akuntansi terhadap sistem penggajian. Namun, sebaik-baik sistem dalam pelaksanaannya pastinya tetap terdapat kendala. Terutama pada PT. Pertamina yang merupakan perusahaan manufaktur dengan sumber daya manusia yang sangat banyak. Menurut hasil wawancara dengan karyawan divisi human capital yang bertugas menangani penggajian dan pengupahan, terdapat 322 pegawai tetap dan 681 pegawai outsourcing. Diantara banyaknya karyawan tersebut ternyata sering terjadi lebih atau kurang bayar gaji yang diterima oleh karyawan. Hal tersebut disebabkan karena kekeliruan dalam perhitungan pencatatan waktu kerja, hal itu berdampak pada penerimaan gaji karyawan yang tidak sesuai dengan semestinya. Selain itu juga terdapat masalah dengan pihak ketiga yang membawahi karyawan outsourcing seperti pemotongan gaji tanpa sepengetahuan karyawan dengan alasan yang bermacam-macam ketika ditanya mengapa terdapat kurang bayar gaji, tidak

jelasnya kenaikan upah pokok setiap tahun, dan tidak jelasnya pembayaran selisih gaji karyawan ketika ada kenaikan upah pokok.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) *MARKETING OPERATION REGION II* PALEMBANG “.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan outsourcing pada PT Pertamina (Persero) *Marketing Operation Region II* Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan abstraksi pemilihan yang tepat terhadap kegiatan yang akan di teliti atau dilakukan dalam kegiatan penelitian di PT. PERTAMINA (PERSERO) *Marketing Operation Region II* Palembang, agar pembahasan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditentukan maka perlu ruang lingkup yang cukup jelas.

Adapun yang menjadi pembahasan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan outsourcing.
2. Kebijakan dalam pelaksanaan prosedur sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan outsourcing.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan outsourcing pada PT Pertamina (Persero) *Marketing Operation Region II* Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya mampu memberikan sumbangan pendidikan di dunia pendidikan. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Khususnya yang berkaitan dengan sistem akuntansi penggajian agar dapat meneliti dengan lebih baik.

2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini kiranya dapat berguna untuk memberikan informasi dan evaluasi dalam pelaksanaan dan pengembangan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.

Bagi Universitas Bina Darma

Hasil penelitian ini kiranya dapat berguna sebagai daftar pustaka yang ada di perpustakaan untuk referensi penelitian yang akan datang tentang sistem akuntansi penggajian dan pengupahan.

Bagi Penulis

Menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan bagi penulis dan dapat membandingkan teori yang telah di pelajari dengan yang sesungguhnya terjadi di perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar lebih mempermudah pemahaman terhadap permasalahan yang akan dibicarakan dan memberikan gambaran dalam objek kepada pembaca mengenai topik yang akan dibahas, maka disusun sistematika sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi landasan teori, unsur-unsur sistem akuntansi, penggajian dan pengupahan, karyawan outsourcing, Fungsi yang terkait dalam siklus

penggajian, Penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang akan dipakai dalam penelitian ini yaitu : lokasi penelitian, metode penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil analisis terhadap penelitian yang dilakukan yaitu : menyajikan hasil peneliitiann, analisis data dan pembahasan terhadap temuan dari hasil analisis.

BAB V : Kesimpulan Dan Saran

Bab ini adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.