

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan membutuhkan adanya suatu sistem untuk mencapai tujuan dalam melakukan kegiatan bisnis, sebuah sistem mempunyai peran yang sangat penting dalam kegiatan bisnis perusahaan, karena sistem yang baik dapat membuat kegiatan operasional perusahaan menjadi efektif dan efisien. Salah satu sistem yang dimiliki perusahaan adalah sistem penggajian. Sistem berasal dari bahasa Latin "*systema*" adalah merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari komponen atau elemen yang dihubungkan secara bersama untuk memudahkan aliran informasi, energy atau materi untuk mencapai suatu tujuan. Hesty et al. (2017:66) menyatakan sistem adalah serangkaian subsistem yang paling terkait dan tergantung satu dengan yang lain, bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu tujuan utama dari pendirian suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang besar demi kesejahteraan perusahaan tersebut, kemudian pengelola harus secara tepat mengatur setiap perencanaan penganggaran keuangan yang dikeluarkan oleh perusahaan termasuk salah satu yang terpenting adalah anggaran gaji karyawan. Perencanaan anggaran gaji karyawan ini sangat dipengaruhi oleh absensi dari para karyawan tersebut, yang mana harus digunakannya alat atau perangkat yang handal dan tepat agar tidak terjadi kesalahan pencatatan yang menyebabkan kerugian pada kelebihan penggunaan anggaran gaji karena sistem yang salah.

Samsudin (2010:189) menyatakan gaji adalah sesuatu yang berhubungan dengan uang yang diberikan kepada karyawan. Sistem penggajian memberikan kemudahan dalam pengawasan pelaksanaan penggajian. Setiap Perusahaan atau Badan Usaha selalu memerlukan faktor tenaga

kerja manusia, dalam hal ini yaitu karyawan. Menurut Rahardjo (2009) karyawan adalah orang pribadi yang dipekerjakan di dalam perusahaan yang melakukan pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Peran serta karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung pencapaian suatu tujuan perusahaan. Karyawan disebut juga sebagai *“human capital”* yang berarti karyawan adalah suatu modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah dalam perusahaan. Peran dan fungsi karyawan dalam perusahaan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi sebuah perusahaan dengan cara kerja yang efektif.

Sebaliknya karyawan malah menjadi suatu beban dalam perusahaan jika mereka tidak produktif dan tidak efisien, karena itu perusahaan diharapkan dapat dengan cermat memilih karyawan potensial yang berkualitas untuk mengurangi beban. Beban tidak bermanfaat pada anggaran-anggaran yang telah dibuat oleh perusahaan dan menghasilkan karyawan-karyawan yang siap kerja. Karyawan yang siap kerja diharapkan pula dapat mengembangkan bisnis yang telah dibangun oleh seorang pengusaha agar mencapai kesejahteraan, target dan tujuan yang telah direncanakan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dibutuhkan adanya balas jasa atau disebut pembayaran gaji yang sesuai, yang bagi karyawan dapat menjadikan salah satu usaha untuk memacu kinerja mereka. Pemberian gaji adalah kegiatan rutin setiap bulan bagi perusahaan sehingga merupakan pengeluaran perusahaan yang relatif besar karena itu dibutuhkan suatu sistem penggajian yang baik supaya dalam pelaksanaan penggajian dari perhitungan sampai pembayaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Tetapi dalam prakteknya masih ada beberapa perusahaan yang belum menerapkan sistem penggajian yang baik. Mereka menggunakan sistem manual belum terkomputerisasi, salah satunya dengan menerapkan absensi tanda tangan saja. Penerapan sistem absensi tanda tangan ini menurut penulis kurang tepat

karena masih seringnya terjadi ketidak jujuran pada diri karyawannya, misalnya karyawan datang ke kantor terlambat tetapi absen mereka tidak berubah, ini akan berpengaruh pada gaji mereka yang seharusnya dipotong karena keterlambatan tetapi tidak ada bukti atas keterlambatan karyawan tersebut. Karyawan pulang lebih cepat sebelum waktu jam pulang. Kesalahan ini dapat menyebabkan kerugian pada perhitungan dan penyerahan gaji dibulan berikutnya, bahkan dapat berdampak pada kinerja karyawan lainnya yang menganggap remeh sistem absensi tersebut.

CV Tata Nagara Utama merupakan sebuah CV yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa. CV Tata Nagara Utama mempunyai pelatihan dan layanan diantaranya: Pelatihan tingkat dasar untuk mendapatkan sertifikasi ahli pengadaan Indonesia atau sertifikasi konversi bagi yang sudah memiliki sertifikat dan layanan jasa konsultan manajemen atau bisnis dan konsultan manajemen pemerintah. CV Tata Nagara Utama menggunakan metode penjualan jasanya dengan cara mengirimkan undangan melalui email pada instansi-instansi pemerintah maupun swasta yang terkait dengan bidang jasa pelatihan yang akan diadakan. Setiap jasa pelatihan yang diadakan tidak selalu dengan jenis atau bidang instansi yang sama. Sebagai contoh, jasa pelatihan kedokteran, yang penyebarannya pada instansi terkait pemerintahan bidang kesehatan dan diikuti pula oleh para pelaku dunia medis. Dalam pengiriman undangan tersebut, CV Tata Nagara Utama menyertakan pula biaya-biaya yang harus ditanggung oleh peserta, seperti biaya pokok yang mencakup biaya jasa pelatihan dan biaya penginapan untuk peserta yang dari luar kota, beserta juga syarat-syarat yang berhubungan dengan keikutsertaan jasa pelatihan yang akan ditawarkan.

CV Tata Nagara Utama merupakan perusahaan yang masih menerapkan sistem penggajian secara manual yaitu belum terkomputerisasi. Perusahaan ini menerapkan pencatatan waktu hadir karyawan dan pulang masih menggunakan absen secara tertulis yaitu tanda-tangan,

sehingga dapat menyebabkan timbulnya masalah dalam perusahaan ini, antara lain: Kinerja pada sistem penggajian secara manual berpotensi menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pemrosesan data, pemrosesan data juga memakan waktu yang banyak atau tidak efektif, informasi dalam sistem penggajian manual mengakibatkan proses informasi berlangsung lama atau tidak efisien, dari segi keamanan dalam sistem penggajian secara manual akan sulit karena dilakukan oleh manusia dalam melakukan keamanan pemrosesan dan penyimpanan data dan kemungkinan adanya data-data yang hilang, pencatatan waktu hadir dan pulang karyawan menggunakan absen manual tidak secara komputerisasi sehingga belum didukung data yang riil terkait tingkat kedisiplinan waktu masuk kerja dan pulang kerja karyawan.

### **1.2 Tujuan Tugas Akhir**

Untuk mengetahui dan menganalisis sistem penggajian karyawan yang diterapkan pada CV Tata Negara Utama.

### **1.3 Manfaat Tugas Akhir**

Penulisan Tugas Akhir ini dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan yang terkait yaitu sebagai berikut:

1. Mampu menunjukkan sistem penggajian karyawan yang efektif dan efisien pada CV Tata Negara Utama.
2. Mampu menunjukkan unsur-unsur dalam sistem penggajian karyawan yang efektif dan efisien.

#### **1.4 Ruang Lingkup Tugas Akhir**

Ruang lingkup pembahasan agar tidak keluar kemana-mana maka difokuskan pada analisis sistem penggajian karyawan pada CV Tata Nagara Utama Surabaya.

#### **1.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam studi lapang untuk mendapatkan data yang akurat. Ada beberapa macam teknik pengumpulan data dalam studi lapang ini, adalah sebagai berikut:

1. Observasi, penulis mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan meneliti secara langsung di CV Tata Nagara Utama Surabaya.
2. Wawancara/*Interview*, penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan staff perusahaan yang berhubungan langsung dengan bagian penggajian untuk mendapatkan informasi yang terkait yang lebih akurat.

Dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari CV Tata Nagara Utama Surabaya, seperti daftar absensi kehadiran karyawan, bukti pendistribusian gaji, kwitansi gaji karyawan dan lain-lain.