

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai cara tersendiri dalam mencari dan menggunakan sumber daya yang dibutuhkan, sumber daya perusahaan dapat dikategorikan atas 6 (enam) tipe sumber daya yaitu : Manusia, Uang, Material, Teknologi, Metode dan Pasar. Salah satu yang terpenting didalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, sekalipun perusahaan memiliki lima dari enam kategori sumber daya, namun tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak dapat menjalankan usahanya.

Dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tentu menerapkan berbagai macam tahapan seleksi guna menemukan sumber daya manusia yang tidak hanya berkualitas namun sesuai dengan konsep serta visi misi perusahaan. Tahapan seleksi yang umum digunakan oleh perusahaan antara lain : 1) seleksi Curriculum Vitae, 2) tes tulis, 3) psikotes, 4) interview, 5) masa uji coba, 6) evaluasi kinerja, 7) penerbitan surat keputusan. Tahapan Tahapan seleksi ini biasanya dilakukan oleh perusahaan perusahaan yang sedang mencari calon karyawan dalam jumlah besar, apabila perusahaan mencari karyawan didalam posisi posisi tertentu biasanya perusahaan kerap kali menyeleksi calon karyawan dengan tidak mengadakan tes tulis dan psikotes.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak bisa didapatkan secara Cuma- Cuma, perusahaan tentu harus memberikan berbagai macam fasilitas yang akan diterima oleh para karyawan. Fasilitas-fasilitas inilah yang diharapkan oleh perusahaan dapat membuat para karyawan bersemangat untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi tinggi.

Beberapa perusahaan seperti google contohnya memberikan karyawannya fasilitas kantor yang dapat dinikmati semua kalangan, seperti makan siang, ruang nonton dan lain sebagainya, dengan harapan semakin nyaman karyawan didalam kantor akan membuat para karyawan menjadi inovatif, kreatif, dan imajinatif sehingga terbentuklah sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu beberapa perusahaan juga memberikan fasilitas kesehatan, jaminan hari tua, jatah cuti, pengembangan karier, kendaraan dan lain sebagainya. Fasilitas-fasilitas ini lah yang diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan tentu menjadi pertimbangan calon karyawan untuk bekerja disuatu perusahaan.

Pemberian fasilitas yang diterima para karyawan ini tidak hanya dilakukan oleh perusahaan besar saja banyak perusahaan baru yang memberikan berbagai macam fasilitas untuk para karyawan, namun biasanya perusahaan baru mencari sumber daya manusia melalui orang kepercayaan atau kolega karena tidak ingin mengambil resiko. Setelah itu baru lah perusahaan membuat karyawan senyaman mungkin supaya sumber daya manusia yang dimiliki menjadi berkualitas.

Perusahaan baru di Indonesia pada tahun 2016 mencapai 26,7 juta yang mana jumlah ini lebih banyak dibandingkan ditahun 2006 yaitu sebanyak 22,7 juta, jumlah perusahaan ditahun 2016 meningkat 17,51% (Kecuk Suhariyanto 2017:4) Peningkatan jumlah perusahaan baru ini didominasi oleh UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) sebanyak 98,3% dan sisanya merupakan UMB.

Salah satu dari 26,7 juta perusahaan baru tersebut adalah PT. VISTA CITRA MULIA ABADI yang berdiri ditahun 2016 sebagai transformasi dari CV. VISTA MULIA yang telah berdiri sejak juni 2012, bergerak dibidang Aditif (Bahan Tambahan Untuk Beton) PT. VISTA CITRA MULIA ABADI ditunjuk oleh PT.NORMET INDONESIA sebagai distributor aditif untuk semua wilayah termasuk diluar pulau Jawa.

Perusahaan Distributor sendiri ialah perusahaan yang menjembatani keperluan perusahaan produksi dan konsumen, yang mana PT. VISTA CITRA MULIA ABADI berperan sebagai perusahaan yang menyalurkan bahan tambahan untuk beton. Sebagai perusahaan distributor PT. VISTA CITRA MULIA ABADI memiliki beberapa pengurus perusahaan diantaranya adalah Komisaris, Direktur, Purchasing & Penagihan, Administrasi & keuangan.

Dengan jumlah SDM yang terbatas PT. VISTA CITRA MULIA ABADI telah memiliki 20 pelanggan termasuk yang berada diluar pulau. Dengan jaminan kualitas produk yang dikirim kepada pelanggan sesuai dengan spesifikasi yang ditawarkan, dan jumlah yang diterima pelanggan sesuai dengan jumlah yang dipesan oleh pelanggan, serta jaminan ketersediaan bahan aditif.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas serta melihat pentingnya siklus manajemen SDM & penggajian maka dalam studi lapangan ini diangkatlah judul **“PENGAPLIKASIAN SIKLUS MANAJEMEN SDM DAN PENGGAJIAN PADA PT. VISTA CITRA “**

1.2 Tujuan Studi Lapangan

Tujuan dari diadakannya studi lapangan ini yaitu untuk mengetahui bagaimana sistem kerja PT. VISTA CITRA MULIA ABADI sebagai perusahaan baru dilihat dari siklus manajemen SDM & Penggajian.

1.3 Manfaat Studi Lapangan

Selain memiliki tujuan studi lapangan ini diharapkan juga memiliki manfaat bagi beberapa pihak yaitu :

1. Manfaat bagi perusahaan
 - a. Perusahaan dapat mengetahui kepuasan karyawan atas fasilitas dalam sistem penggajian, sehingga diharapkan menjadi gambaran perusahaan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Untuk memberikan kritik dan masukan yang membangun bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat berkembang kearah yang lebih baik.
2. Manfaat bagi Mahasiswa
 - a. Memberikan pengetahuan tambahan bagi penulis terkait dengan siklus MSDM & Penggajian didalam perusahaan.

- b. Dan memberikan gambaran umum bekerja diperusahaan yang baru didirikan, berdasarkan pengalaman para karyawan.

3. Manfaat bagi Pembaca

Dapat menjadi objek untuk menambah wawasan serta sebagai referensi bagi pihak yang ingin mengenali siklus MSDM & Penggajian pada perusahaan yang baru didirikan seperti PT. VISTA CITRA MULIA ABADI.

1.4 Ruang Lingkup Studi Lapangan

Penulis melakukan studi lapangan ini dengan tujuan supaya pembahasan tidak terlalu luas, maka penulis hanya membahas seputar siklus manajemen SDM dan Penggajian guna mengetahui “sistem informasi akuntansi” PT. VISTA CITRA MULIA ABADI .

1.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh gambaran secara umum dengan beberapa metode sebagai berikut :

1.5.1 Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan. Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahanyang berbentuk dokumentasi.

1.5.2 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara lisan atau tulis dengan menggunakan kuesioner dengan perusahaan terkait perihal objek yang akan diteliti.

