

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama yang terjun langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan demi mencapai tujuannya. Keberadaan sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Hidup dan matinya suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Teknologi modern yang dimiliki perusahaan tidak menjamin hasil yang maksimal jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang tepat.

Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya, suatu perusahaan dapat menempuh berbagai cara. Pemberian gaji atau upah yang layak merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh oleh suatu perusahaan sebagai imbalan yang diberikan terhadap karyawan perusahaan tersebut. Gaji atau upah mempunyai arti penting bagi karyawan karena besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan merupakan tolak ukur prestasi yang dimiliki karyawan, juga membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila pemberian gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan tersebut cukup dan memadai. Dalam memberikan gaji atau upah yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja semakin produktif (Martoyo, 2007).

Gaji atau upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar persetujuan atau perundang-undangan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun keluarganya (Sonny, 2003). Selain itu, untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, pemberian gaji yang layak merupakan tujuan dari diadakannya pembayaran gaji dengan kata lain pembayaran gaji merupakan salah satu acuan semangat para karyawan dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan (Sugiyarso & Winarni, 2005). Penyelewengan, kecurangan, dan penyalahgunaan oleh pihak-pihak tertentu merupakan persoalan yang biasa terjadi pada suatu perusahaan yang pada dasarnya hal tersebut merupakan dampak negatif bagi perusahaan. Untuk meminimalisir hal demikian, diciptakannya suatu sistem penggajian yang baik dalam penerapannya merupakan langkah yang perlu ditempuh oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu untuk mengatur segala kegiatan dan transaksi yang berhubungan dengan gaji, penerapan sistem penggajian yang baik perlu dilakukan.

Suatu perusahaan harus mempunyai rancangan-rancangan tentang penggajian dan memiliki kesesuaian dengan sistem pada yang berlaku pada perusahaan. Perusahaan pun harus memperhatikan beberapa faktor yang mempunyai pengaruh dalam pemberian gaji karyawannya. Karena hal tersebut dapat menjadikan tolak ukur dan semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya, dan juga sebagai timbal balik terhadap apa yang telah diberikan oleh perusahaan.

PT. Citra Van Titipan Kilat merupakan suatu perusahaan dibidang logistik atau jasa pengiriman. Secara luas, PT. Cita Van Titipan Kilat dikenal atau lebih familiar disebut TIKI. Berdiri pertama kali di Jakarta, jaringan operasional yang dimiliki meliputi 6000 karyawan, 3700 gerai, dan lebih dari 500 kantor perwakilan yang tersebar pada 65 kota besar di seluruh Indonesia. PT. TIKI Banyuwangi Berkah Sejahtera (TIKI) merupakan salah satu kantor cabang dari PT. Citra Van Titipan Kilat yang berada di kota Banyuwangi, terletak di Ruko Permata Indah jalan Kepiting, No. 11, Sobo, Kec. Banyuwangi, Kab. Banyuwangi, Jawa Timu, 68418. TIKI juga merupakan jasa pengiriman barang yang banyak diminati oleh sebagian besar warga Banyuwangi karena pelayanan yang diberikan sangat baik dan pengiriman barang dilakukan dengan cepat oleh para kurir-kurir TIKI.

Dari hasil wawancara pendahuluan dengan saudara Muhammad Imam Wahyudi selaku Kepala Kurir di PT. TIKI Banyuwangi Berkah Sejahtera, terdapat beberapa macam masalah terkait penggajian karyawan di perusahaan antara lain, terjadinya keterlambatan pembayaran gaji yang disebabkan sistem penggajian masih manual, yaitu kepala kantor masih melakukan transfer satu per satu ke rekening karyawan. Di samping itu, jadwal kerja yang disusun tiap bulan tidak selalu dapat ditaati, dikarenakan adanya halangan dari karyawan yang berdampak pada perubahan jadwal kerja. Selain itu, pencatatan penggajian karyawan masih dilakukan dalam suatu berkas yang sangat rentan terhadap kesalahan penulisan dan pengelolaan data karyawan. Kesalahan dalam perhitungan gaji karyawan berakibat pada keterlambatan laporan kepada Kepala Kantor.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa permasalahan yang terdapat pada PT. TIKI Banyuwangi Berkah Sejahtera adalah terkait sistem penggajiannya. Permasalahan tersebut berpotensi menurunkan motivasi serta tanggung jawab karyawan mengingat karyawan yang ada pada PT. TIKI Banyuwangi Berkah Sejahtera jumlahnya cukup banyak. Peran perusahaan dalam menerapkan sistem penggajian dan pengupahan yang baik terhadap karyawan merupakan hal yang sangat signifikan untuk menciptakan tekad karyawan agar memiliki jiwa yang semangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu, PT. TIKI Banyuwangi Sejahtera membutuhkan suatu sistem penggajian karyawan yang dapat membantu proses penggajian untuk mengatasi masalah yang terjadi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis mempunyai ketertarikan untuk pengambilan judul **Analisis Penerapan Sistem Penggajian Karyawan di PT. TIKI Banyuwangi Berkah Sejahtera**. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk dapat memberikan suatu solusi dengan menciptakan suatu rancangan sistem penggajian yang dapat mengurangi masalah-masalah terkait penggajian karyawan yang terjadi pada PT. TIKI Banyuwangi Berkah Sejahtera yang diharapkan masalah yang terjadi dapat diatasi serta dapat mendukung pengendalian internal pada PT. TIKI Banyuwangi Sejahtera.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem penggajian karyawan di PT. TIKI Banyuwangi Berkah Sejahtera?
2. Apakah penerapan sistem penggajian di PT. TIKI Banyuwangi Berkah Sejahtera sudah efektif?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui penerapan sistem penggajian yang diterapkan di PT. TIKI Banyuwangi Berkah Sejahtera.
2. Untuk menganalisis apakah sistem penggajian karyawan PT. TIKI Banyuwangi Berkah Sejahtera sudah efektif.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Teoritis
Harapkan yang didapat dari dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama bagi penelitian yang memiliki kaitan dengan sistem akuntansi penggajian.
2. Praktis
Harapkan yang didapat dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang penerapan sistem penggajian karyawan dalam usaha mendukung keefektifan perusahaan, sehingga dapat menjadi evaluasi dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya khususnya yang berkaitan dengan akuntansi.