

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di era saat ini, perusahaan harus berkompetisi secara adil dan memperkuat langkah-langkah untuk mempertahankan keberlanjutan bisnisnya. Upaya perusahaan dalam mempertahankan keberlanjutan bisnisnya tercermin melalui peningkatan kinerja manajemen, yang meliputi perbaikan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Keefektifan perusahaan dapat dicapai melalui penggunaan sistem manajemen yang sesuai, termasuk sistem akuntansi yang menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan.

Sistem akuntansi merupakan sebuah struktur formal yang memiliki peran penting dalam penyajian informasi, memudahkan proses pengambilan keputusan di dalam perusahaan. Keberadaan sistem akuntansi memungkinkan perusahaan untuk mendeteksi masalah yang mungkin timbul berdasarkan kejanggalan yang teridentifikasi di dalamnya. Setelah masalah teridentifikasi, manajer perusahaan dapat mengambil keputusan serta langkah-langkah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Menurut Mulyadi (2018:3) sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Dalam operasional perusahaan, manajemen dan karyawan memiliki peran vital dalam mengelola kegiatan inti perusahaan agar mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan diberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, seperti gaji, jabatan, tunjangan, bonus, dan lainnya, untuk memotivasi mereka dan meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan..

Biasanya, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam merancang dan mengelola sistem penggajian karyawan, yang mengindikasikan pentingnya memiliki sistem penggajian yang efektif bagi perusahaan. Pengembangan sistem penggajian merupakan strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan. Penting bagi setiap perusahaan memiliki sistem akuntansi dalam sistem penggajian guna melindungi perusahaan dari segala bentuk kecurangan terkait penggajian. Dengan adanya sistem akuntansi yang baik dalam penggajian,

perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Keterpakaian sistem akuntansi oleh perusahaan diperlukan untuk mencegah penyelewengan dan kecurangan yang berpotensi merugikan. Lebih lanjut, penerapan sistem akuntansi yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2021 : 3) Gaji Merupakan Imbalan dalam bentuk uang kepada karyawan sebagai balas jasa atas pengorbanan yang diberikan guna menjadi penyemangat bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang dilakukan bersama. Pemberian gaji sebagai indikator prestasi karyawan menuntut ketelitian dalam proses perhitungan, pencatatan, dan pembayaran untuk menghindari kesalahan. Proses tersebut memerlukan pendataan dan pencatatan yang akurat, di mana sistem akuntansi penggajian memegang peran utama. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki sistem pengendalian internal yang efektif.

Manajemen dan karyawan memiliki peran krusial dalam mengelola kegiatan pokok perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, termasuk gaji, jabatan, tunjangan, dan bonus, untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Gaji, sebagai imbalan tetap bulanan, diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan jabatan karyawan serta ditambah atau dikurangi dengan tunjangan dan potongan yang relevan.

PT. Madani Investama merupakan perusahaan yang didirikan sejak tahun 2007 dengan nama PT. Madani investama yang bergerak dalam bidang Pengelolaan keuangan, dimana PT Madani Invetama ini adalah Holding Company atau induk perusahaan dari Sahira Hotel Group. Madani Investama adalah perusahaan keuangan yang mengelola keuangan Hotel Group dimana Hotel Group ini membawahi 3 hotel antara lain The Sahira Hotel, Hotel Sahira Pakuan dan Hotel Sahira Butik Paledang.

Karyawan pada PT. Madani Investama berjumlah 11 orang antara lain 1 Direktur Umum, 1 *Manager Accounting*, 1 *Manager HRD*, 2 *Finance*, 1 *Staff Accounting*, 1 *OB*, 1 *Driver* dan 3 *Security*. Madani Investama dalam pembayaran gaji terhadap karyawan menggunakan sistem Setor Tunai. Dalam pemberian gaji, PT. Madani Investama menggunakan media elektronik fingerprint sebagai alat untuk mencatat waktu kehadiran karyawan.

Penting bagi PT. Madani Investama untuk memperhatikan cara penggajian yang baik dan benar karena hal ini memengaruhi semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu, profesionalisme perusahaan juga tercermin dari proses

penggajian yang dilakukan. Dengan memberikan gaji secara tepat dan sesuai, perusahaan menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan serta menjaga reputasi perusahaan dalam memberikan perlakuan yang adil dan transparan. Oleh karena itu, PT. Madani Investama harus memastikan bahwa sistem penggajian yang mereka terapkan memenuhi standar keadilan, akurasi, dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Dalam konteks komponen gaji, "pendidikan" dan "keahlian" dapat dimasukkan sebagai unsur-unsur yang memengaruhi jumlah gaji yang diterima seseorang. Pendidikan, tingkat pendidikan seseorang dapat memengaruhi gaji yang diterimanya. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung mendapatkan kompensasi yang lebih besar karena mereka biasanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih maju. Perusahaan sering kali memberikan gaji yang lebih tinggi kepada karyawan yang memiliki gelar sarjana, gelar magister, atau gelar doktor dalam bidang yang relevan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Keahlian atau kemampuan khusus yang dimiliki oleh seorang karyawan juga dapat memengaruhi besarnya gaji yang diterimanya. Karyawan yang memiliki keahlian yang langka atau sangat diperlukan dalam industri tertentu mungkin dapat menegosiasikan gaji yang lebih tinggi. Misalnya, karyawan dengan keahlian teknis atau profesional yang tinggi dalam bidang seperti teknologi informasi, manufaktur, atau kedokteran sering kali mendapatkan gaji yang lebih tinggi karena tingkat keahlian mereka.

Dengan mempertimbangkan pendidikan dan keahlian sebagai komponen dari gaji, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif kepada karyawan mereka, serta mendorong pengembangan diri dan peningkatan keterampilan yang berkelanjutan. Adapun unsur-unsur yang memengaruhi jumlah gaji yaitu pengalaman kerja, dimana pengalaman kerja mencakup seberapa lama seseorang telah bekerja dalam bidang atau industri tertentu, serta tingkat tanggung jawab yang mereka pegang selama karir mereka. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih luas dan beragam sering kali dapat memperoleh gaji yang lebih tinggi karena mereka telah mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang lebih mendalam tentang pekerjaan mereka dari waktu ke waktu.

Perusahaan sering kali memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang signifikan karena mereka dianggap dapat

memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti durasi pengalaman, tanggung jawab sebelumnya, prestasi dalam pekerjaan sebelumnya, dan keberhasilan dalam proyek-proyek tertentu juga dapat mempengaruhi seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap gaji seseorang.

Dengan memperhitungkan pendidikan, keahlian, dan pengalaman kerja sebagai komponen gaji, perusahaan dapat memastikan bahwa gaji yang mereka tawarkan mencerminkan nilai sebenarnya dari karyawan dan mendorong pengembangan profesional yang berkelanjutan.

PT. Madani Investama dalam penggajiannya menggunakan skala upah berdasarkan pengalaman kerja dalam penghitungan gaji karyawannya, Dimana PT. Madani Investama menerapkan sistem di mana gaji seseorang ditentukan oleh lamanya pengalaman kerja yang dimiliki. Dalam sistem ini, terdapat level atau tingkatan yang berbeda untuk pengalaman kerja.

Dibawah ini terdapat tabel skala penetapan gaji karyawan dengan sistem grade yang digunakan oleh PT Madani Investama untuk menghitung gaji karyawan berdasarkan pengalaman kerja.

**Tabel 1.1**  
**PT. Madani Investama**  
**Skala Penetapan Gaji Karyawan Dengan Sistem *Grade***

<b>SKALA PENETAPAN GAJI KARYAWAN DENGAN SISTEM <i>GRADE</i></b>				
<b>Persyaratan Pengalaman Kerja</b>				
<b>Jabatan</b>	Fresh Graduate ( < 1 tahun)	1 - 2 tahun	3 - 5 tahun	Lebih dari 6 tahun
Junior Staff	1 - A	1 - B	1 - C	1 - D
Senior Staff	2 - A	2 - B	2 - C	2 - D
Supervisor (Section Head)	3 - A	3 - B	3 - C	3 - D
Manager (Departement Head)	4 - A	4 - B	4 - C	4 - D
Director	Sesuai Kesepakatan (Negosiasi)	Sesuai Kesepakatan (Negosiasi)	Sesuai Kesepakatan (Negosiasi)	Sesuai Kesepakatan (Negosiasi)

Sumber : Penulis (2024)

Keterangan :

1-A : UMK	3-A : UMK + (60 % x UMK)
1-B : UMK + (10 % x UMK)	3-B : UMK + (65 % x UMK)
1-C : UMK + (15 % x UMK)	3-C : UMK + (70 % x UMK)
1-D : UMK + (20 % x UMK)	3-D : UMK + (75 % x UMK)
2-A : UMK + (30 % x UMK)	4-A : UMK + (100 % x UMK)
2-B : UMK + (35 % x UMK)	4-B : UMK + (125 % x UMK)
2-C : UMK + (40 % x UMK)	4-C : UMK + (150 % x UMK)
2-D : UMK + (45 % x UMK)	4-D : UMK + (175 % x UMK)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa setiap tingkatan tersebut memiliki kisaran gaji yang berbeda, dengan kisaran gaji yang lebih tinggi untuk tingkatan yang membutuhkan pengalaman kerja yang lebih lama atau keterampilan yang lebih mendalam.

Adapaun dibawah ini tabel penghitungan gaji karyawan PT Madani Investama yang menggunakan tabel skala penetapan gaji karyawan dengan sistem *grade*.

**Tabel 1.2**  
**PT. Madani Investama**  
**Penghitungan Skala Penetapan Gaji Karyawan Dengan Sistem Grade**

No	Tanggal Masuk	Masa Kerja (Tahun)	Nama Karyawan	Jabatan Atau Posisi	Working Grade	UMK 2023	%	Penghitungan
1	05/11/2012	12	Meti Septiani	Direktur Umum	4D	Rp4.639.429	175 %	Rp12.758.430
2	05/12/2012	12	Wulan Ardila	Manager Accounting	4D	Rp4.639.429	175 %	Rp12.758.430
3	26/10/2020	3	Fadlan	Finance	3C	Rp4.639.429	70%	Rp7.887.029
4	20/12/2012	12	Sita Utami	Staff Accounting	3D	Rp4.639.429	75%	Rp8.119.001
5	05/12/2012	12	Agus Rohman	Chief Security	2D	Rp4.639.429	45%	Rp6.727.172
6	05/12/2012	12	Andri	Security	1D	Rp4.639.429	20%	Rp5.567.315
7	05/12/2012	12	Darikun	Security	1D	Rp4.639.429	20%	Rp5.567.315
8	05/12/2012	11	Usep	Office Boy	1D	Rp4.639.429	20%	Rp5.567.315
9	23/11/2016	7	Dara Damayanti	Finance	3D	Rp4.639.429	75%	Rp8.119.001

10	30/01/2016	7	Yunia	Manager HRD	4D	Rp4.639.429	175 %	Rp12.758.430
11	10/01/2022	1	Erwin	Driver	1B	Rp4.639.429	10%	Rp5.103.372

Sumber : Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa penggajian karyawan menggunakan komponen pengalaman kerja dimana penghitungan gaji karyawan hanya menggunakan skala penetapan gaji dengan sistem *grade*. Jika perusahaan hanya mengandalkan penghitungan gaji dengan komponen pengalaman kerja atau sistem *grade*. Karyawan yang memiliki pendidikan atau keahlian khusus mungkin merasa tidak dihargai atau tidak adil jika gaji mereka hanya didasarkan pada pengalaman kerja. Ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di tempat kerja dan meningkatkan tingkat pergantian karyawan. Penggunaan komponen pengalaman kerja saja dalam penggajian dapat memengaruhi citra perusahaan di mata calon karyawan dan masyarakat umum.

Perusahaan mungkin terlihat kurang peduli terhadap pengembangan karyawan dan inovasi jika hanya menghargai pengalaman kerja. Tanpa mempertimbangkan pendidikan dan keahlian, penggajian berdasarkan pengalaman kerja saja mungkin menghambat pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Karyawan mungkin merasa bahwa tidak ada insentif untuk meningkatkan pendidikan mereka atau mengembangkan keterampilan baru, karena tidak ada pengakuan atas hal tersebut dalam penentuan gaji. Dengan mempertimbangkan masalah-masalah ini, penting bagi perusahaan untuk menyusun strategi penggajian yang seimbang, yang memperhitungkan baik pengalaman kerja maupun pendidikan serta keahlian karyawan.

Dari permasalahan pada penjelasan diatas, untuk itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Analisis Sistem Akuntansi Penghitungan Gaji Studi Kasus Pada PT Madani Investama.”**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang muncul dalam analisis sistem akuntansi penghitungan gaji sangat kompleks dan memerlukan pendekatan yang matang. Oleh karena itu, diperlukan analisis sistem akuntansi penghitungan gaji yang komprehensif untuk mencegah segala kemungkinan penyelewengan, baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Berikut adalah beberapa permasalahan yang biasa timbul dalam proses tersebut :

1. Sistem penggajian hanya mengandalkan skala penetapan gaji berdasarkan sistem *grade*.
2. Pengalaman kerja karyawan tidak menjadi faktor utama dalam penghitungan gaji.
3. Adanya penghitungan gaji yang belum seimbang terhadap karyawan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Hasil identifikasi masalah yang ada pada PT. Madani Investama menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Untuk menghindari adanya penafsiran dan ruang lingkup yang terlalu luas, maka perlu diberi pembatasan terhadap masalah yang diteliti. Hal ini dimaksudkan supaya penelitian mendapat hasil yang lebih fokus dan mendalami permasalahan. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada analisis sistem akuntansi penghitungan gaji pada PT. Madani Investama.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengambil perumusan masalah pada PT. Madani Investama yaitu :

1. Bagaimana sistem akuntansi penghitungan gaji pada PT. Madani Investama?
2. Apakah sistem akuntansi penghitungan gaji sudah efektif?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem akuntansi penghitungan gaji pada PT. Madani Investama.
2. Untuk mengetahui apakah sistem akuntansi penghitungan gaji sudah efektif?

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dari penelitian tersebut, dalam penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Penulis, dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.
2. Bagi Perusahaan, dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan sistem akuntansi penghitungan gaji perusahaan.

3. Bagi Akademisi, sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan dapat menambah pengetahuan tentang analisis sistem akuntansi penghitungan gaji perusahaan.

### **1.7. Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada tugas skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan itu sendiri.

#### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan proposal penelitian serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka konseptual atau kerangka berfikir.

#### **BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

#### **BAB IV          HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

#### **BAB V           SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini yang berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam Menyusun penelitian ini.