

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Dewasa ini, teknologi informasi terus mengeluarkan inovasi terbaru yang dari waktu ke waktu semakin canggih karena dipengaruhi oleh semakin tingginya kompleksitas dari kebutuhan perusahaan untuk memenangkan persaingan bisnis. Pengembangan teknologi informasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Pengembangan teknologi oleh perusahaan akan memberikan dampak yang cukup tinggi apabila diterapkan secara tepat. Penerapan ini dapat dilakukan pada sistem informasi akuntansi perusahaan, dimana sistem informasi akuntansi adalah sistem yang mengolah data transaksi guna menghasilkan informasi akuntansi yang bermanfaat untuk operasional perusahaan termasuk pengambilan keputusan (Krismiaji, 2010:4).

Sistem pengupahan merupakan salah satu bagian penting dari sistem informasi akuntansi. Sistem pengupahan berkaitan erat dengan operasional perusahaan, dimana karyawan akan memberikan jasanya demi kelancaran operasi perusahaan dan karyawan akan menerima balasan atas jasanya tersebut dalam bentuk upah atau gaji. Kualitas jasa yang diberikan oleh karyawan akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Kualitas jasa karyawan dapat ditingkatkan dengan cara membentuk suatu sistem pengupahan yang baik. Sistem

pengupahan yang baik adalah sistem pengupahan yang menyediakan informasi upah karyawan dengan cepat, tepat, dan akurat. Dalam mencapai sistem pengupahan yang baik perusahaan dapat memanfaatkan sistem terkomputerisasi.

Akan tetapi, sistem informasi akuntansi pengupahan terkomputerisasi ini belum digunakan oleh semua perusahaan. Sebagian perusahaan berskala cukup besar seperti perseroan terbatas (PT), beberapa masih menggunakan sistem manual dalam sistem pengupahannya. Penggunaan sistem manual ini tidak lagi dapat memenuhi kebutuhan perusahaan berskala besar dalam melakukan sistem pengupahan karena beberapa kelemahan yang menimbulkan resiko seperti informasi yang dihasilkan tidak akurat, tidak tepat waktu, dan tidak relevan. Peningkatan kualitas informasi yang dihasilkan dari sistem terkomputerisasi dapat meningkatkan keakuratan dan keandalan data sehingga informasi dapat secara efektif dan efisien memberikan dampak bagi pengambilan keputusan perusahaan.

Perusahaan manufaktur mengalami hal yang paling kompleks pada kegiatan produksinya termasuk pada pengupahan tenaga kerja langsung (karyawan produksi). Masalah yang sering terjadi pada karyawan produksi perusahaan manufaktur terdapat pada perhitungan upah, karena karyawan produksi harus menerima upah secara tepat waktu dan akurat. Sedangkan perusahaan manufaktur memiliki proses produksi yang membutuhkan karyawan produksi dengan kemampuan yang berbeda-beda dan tidak dapat diukur

dengan menggunakan satu satuan saja. Jenis pekerjaan karyawan produksi mempengaruhi satuan pengukur upahnya sehingga menjadi variatif dan cukup kompleks dalam sistem pengupahannya. Oleh karena itu, hal yang paling penting untuk dilakukan perubahan sistem dari manual ke terkomputerisasi adalah sistem pengupahan karyawan produksi.

Objek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan salah satu perusahaan manufaktur di Sidoarjo yaitu PT. Sumber Karunia Laut (PT. SKL). Perusahaan yang berdiri pada tahun 2013 ini melakukan pengolahan udang laut, mulai dari proses pengklasifikasian ukuran dan tipe udang, pengupasan kulit, pembekuan, hingga proses pengemasannya, sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan. Dalam menjalankan usahanya, PT. SKL memiliki 165 karyawan yang terdiri dari 150 karyawan produksi dan 15 karyawan administrasi. Penelitian ini berfokus membahas sistem pengupahan karyawan produksi yang berjumlah 150 orang, dimana tiap karyawan memiliki tarif dan komponen upah yang sangat variatif, sesuai dengan jenis pekerjaan dan komponen kerja masing-masing karyawan. Karyawan produksi PT. SKL dibagi menjadi 2, yaitu karyawan produksi harian lepas (PHL) dan karyawan produksi harian tetap (PHT).

Karyawan PHL merupakan karyawan yang dibayar 2 (dua) minggu sekali, yaitu pada akhir minggu ke-2 (dua) dan pada minggu ke-4 (empat) setiap bulannya. Karyawan PHL sendiri dibagi menjadi 2, yaitu divisi borongan dan divisi jam kerja. Penghitungan upah

karyawan PHL borongan didasarkan dari berapa banyak produksi yang telah diselesaikan, sehingga lama waktu bekerja tiap individu berbeda dan tidak menentukan besar upahnya. Komponen upah karyawan PHL borongan adalah jumlah produksi (dihitung per kg), jenis pekerjaan, jam lembur biasa (lembur pada hari kerja biasa), jam lembur spesial (lembur pada hari libur seperti hari minggu atau tanggal merah) dan uang makan. Sedangkan, karyawan PHL jam kerja dibayar berdasarkan lama kerja tiap individu. Komponen upah karyawan PHL jam kerja adalah jumlah jam kerja, jenis pekerjaan, jam lembur biasa, jam lembur spesial, dan uang makan. Karyawan PHT merupakan karyawan yang dibayar setiap akhir bulan. Karyawan ini bekerja selama 7 jam pada hari Senin-Kamis dan 6 jam pada hari Jumat dan Sabtu, atau setara dengan kurang lebih 173 jam setiap bulannya. Komponen upah karyawan PHT adalah upah pokok (berdasarkan jenis pekerjaannya), jumlah izin (dihitung berdasarkan jumlah absen dalam bekerja), jam lembur biasa, jam lembur spesial dan uang makan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. SKL, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terdapat pada sistem pengupahan karyawan produksi. Permasalahan yang terjadi adalah keterlambatan dalam pembayaran upah dan resiko salah hitung dalam pembayaran upah. Permasalahan ini mengakibatkan protes dari karyawan yang disampaikan kepada perusahaan sehingga kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Penyebab dari permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama yaitu berkaitan dengan *cutoff* pengupahan yang cenderung cepat, yaitu 5 hari sebelum akhir minggu ke-2 (dua) dan ke-4 (empat) bagi karyawan PHL dan 5 hari sebelum hari terakhir setiap bulannya bagi karyawan PHT. Pembayaran upah karyawan PHL adalah akhir minggu ke-2 (dua) dan ke-4 (empat) setiap bulannya, sedangkan untuk karyawan PHT pembayaran dilakukan pada tanggal terakhir pada bulan tersebut. Penyebab permasalahan bertambah, apabila jadwal penyerahan upah jatuh pada hari Minggu, maka *cutoff* akan dipersempit kembali menjadi 4 hari sebelum akhir minggu ke-2 (dua) dan ke-4 (empat) bagi karyawan PHL dan 4 hari sebelum hari terakhir setiap bulannya bagi karyawan PHT. Oleh karena jeda waktu yang cukup pendek antara *cutt off* dengan pembayaran upah maka keterlambatan pembayaran upah dan resiko salah hitung sering terjadi.

Faktor penunjang penyebab permasalahan pertama yang menjadi penyebab permasalahan kedua adalah banyaknya jumlah karyawan produksi yaitu 150 orang, jenis karyawan produksi yang dibeda-bedakan menjadi beberapa jenis, komponen pengupahan yang cukup bervariasi tiap individu, serta proses *input* data secara manual pada *Microsoft Excel* yang hanya dilakukan oleh satu orang yaitu bagian *payroll*, maka penghitungan upah menjadi membutuhkan waktu yang lama dan menjadi kurang akurat perhitungannya.

Penyebab permasalahan ketiga terletak pada prosedur pengupahan PT. SKL, dimana terdapat banyak konfirmasi dan di setiap konfirmasi terdapat rekonsiliasi. Hal tersebut terjadi antara

pihak *finance adm. & cashier* dan *payroll* mengenai komponen dan jumlah upah karyawan. Selain itu konfirmasi dari karyawan atas kebenaran komponen upah juga harus dilakukan dengan cara meminta persetujuan dari karyawan yang bersangkutan melalui mandor karyawan tersebut. Akibatnya, pengelolaan data upah karyawan tidak dapat menghasilkan informasi secara tepat waktu. Persetujuan yang dimaksud adalah mandor karyawan PHL divisi borongan harus memastikan dan meminta persetujuan ulang setiap harinya kepada karyawan yang bersangkutan satu per satu mengenai jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sedangkan untuk mandor karyawan PHL divisi jam kerja juga harus memastikan dan meminta persetujuan ulang setiap harinya kepada karyawan yang bersangkutan mengenai jam kerja dari karyawan tersebut. Sedangkan tugas mandor juga harus mengawasi kinerja karyawan produksi. Cara tersebut menjadi kurang efisien karena masih sering terjadi masalah karyawan produksi yang protes apabila hasil kerja atau jam kerjanya tidak sesuai pada tanggal tertentu yang mengakibatkan pihak *payroll* harus melakukan *input* komponen upah ulang dan melaporkan pada pihak *finance adm.* untuk dilakukan rekonsiliasi dan perhitungan ulang akibat kesalahan tersebut. Permasalahan yang terjadi akibat hal-hal tersebut menjadikan perusahaan membutuhkan adanya penerapan sistem baru yaitu sistem terkomputerisasi yang diharapkan dapat mengurangi masalah dalam pengelolaan data upah karyawan sehingga dapat menghasilkan informasi pengupahan yang cepat dan tepat.

Berdasarkan uraian dari permasalahan dan penyebab permasalahan yang telah dijelaskan diatas, peneliti ingin menganalisis dan melakukan perancangan sistem pengupahan karyawan produksi secara terkomputerisasi yang dibutuhkan oleh perusahaan agar proses pengupahan karyawan produksi pada PT. SKL menjadi tepat waktu, akurat, dan relevan sehingga diharapkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan terselesaikan dan kinerja perusahaan dapat meningkat sehingga dapat memenangkan persaingan bisnis. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat membantu pencapaian misi perusahaan yaitu meningkatkan taraf hidup karyawannya.

Tabel 1.1.

## Kompleksitas Sistem Pengupahan Karyawan Produksi PT. SKL

Keterangan	Jenis Karyawan Produksi		
	PHL		PHT
	Divisi Borongan	Divisi Jam Kerja	
Menghitung jumlah upah	Jumlah produksi (dihitung per-kg) x tarif	Jumlah jam kerja (dihitung per-jam) x tarif	Upah pokok(berdasarkan jenis pekerjaan) dikurangi jumlah izin
Menghitung tambahan upah	Jam lembur biasa (lembur pada hari biasa) x tarif	Jam lembur biasa (lembur pada hari biasa) x tarif	Jam lembur biasa (lembur pada hari biasa) x tarif
Menghitung tambahan upah	Jam lembur spesial (lembur pada hari libur) x tarif	Jam lembur spesial (lembur pada hari libur) x tarif	Jam lembur spesial (lembur pada hari libur) x tarif
Diberikan jika lembur saja	Uang makan	Uang makan	Uang makan

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah bagaimana analisis dan perancangan sistem pengupahan secara terkomputerisasi atas pengupahan karyawan produksi PT. SKL guna meningkatkan informasi yang tepat waktu, akurat, dan relevan.



### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis sistem informasi akuntansi sistem pengupahan pada PT. SKL.
2. Merancang desain sistem informasi akuntansi secara terkomputerisasi atas pengupahankaryawan produksi pada PT. SKL.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penulisan penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktik kepada PT. SKL, yaitu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dengan memperoleh solusi dalam mengatasi masalah-masalah yang terjadi khususnya pada sistem pengupahan karyawan produksinya.

#### **2. Manfaat Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat akademik bagi peneliti lainnya dan bagi peneliti sendiri, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti lainnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian berikutnya yang akanmelakukan penelitian dengan topik sejenis yaitu terkait

analisis dan perencanaan sistem pengupahan pada karyawan produksi perusahaan manufaktur.

2. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini diharapkan dapat menjadikan peneliti semakin memahami dan mengembangkan kondisi secara nyata permasalahan pada perusahaan serta merancang desain sistem informasi akuntansi terkomputerisasi pada sistem pengupahan karyawan produksi perusahaan manufaktur.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Berikut ini adalah gambaran inti mengenai sistematika penulisan tugas akhir skripsi, yang terdiri dari:

#### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan menguraikan secara singkat latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi penelitian terdahulu, teori-teori dasar yang terkait dengan sistem informasi akuntansi, sistem pengupahan terkomputerisasi, serta rerangka berpikir dari penelitian.

#### **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai desain penelitian yang digunakan, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

#### BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum sistem lama dan baru pada pengupahan seperti, deskripsi data mengenai struktur organisasi dan *job description* masing-masing fungsi dan perubahannya, prosedur pengupahan sistem lama dan baru, dokumen-dokumen yang digunakan pada sistem lama dan usulan dokumen. Selain itu analisis berupa perancangan *interface* serta pembahasannya masing-masing.

#### BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab ini merupakan uraian penutup yang terdiri dari simpulan hasil analisis dan pembahasan, keterbatasan penelitian, dan saran yang diberikan kepada perusahaan terkait dengan sistem pengupahan karyawan produksi terkomputerisasi.