

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia atau penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Dalam proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Masalah ketenagakerjaan selalu menjadi permasalahan klasik yang dihadapi setiap negara. Masing-masing negara senantiasa berupaya mengatasi masalah tersebut agar terjadi keselarasan antara pengusaha, pemerintah, dan tenaga kerja.

Problema tenaga kerja juga sering menjadi masalah pelik yang dihadapi pemerintah. Di penghujung tahun 2012, persatuan tenaga kerja (buruh) menggelar demo besar di ibu kota guna memprotes kebijakan pemerintah yang dianggap akan merugikan tenaga kerja terutama kelompok buruh *outsourcing*. Model tenaga kerja alih daya atau buruh *outsourcing* ini menjadi persoalan dilematis yang banyak dihadapi oleh negara-negara miskin dan berkembang, termasuk juga

Indonesia. (Sumber: <http://www.kerjausaha.com/2013/01/dilema-tenaga-kerja-outsourcing.html>)

Persaingan yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi, salah satu solusinya adalah dengan *outsourcing*. *Outsourcing* memungkinkan suatu perusahaan berfungsi secara efisien, karena bisa lebih fokus pada proses bisnis tertentu yang vital dalam menunjang kemajuan bisnisnya.

Hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* terkadang menjadi masalah, karena hak dan kewajiban para pekerja *outsourcing* seharusnya sama dengan pekerja kontrak atau karyawan lainnya yaitu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang diberikan perusahaan, sedangkan hak yang diterima adalah mendapatkan gaji, tunjangan, cuti, dan tunjangan hari raya (THR).

Saat ini banyak perusahaan yang menggunakan sistem kontrak untuk pengadaan tenaga *outsourcing*. Sistem pembayaran gaji pekerja biasanya dilakukan dengan cara perusahaan pemberi kerja memberikan upah atau gaji kepada perusahaan pengadaan tenaga *outsourcing* ditambah *fee* tertentu untuk perusahaan penyedia jasa, kemudian perusahaan penyedia jasa tersebut membayarkan gaji para pekerja *outsourcing* tersebut. Dalam praktiknya, tidak sedikit perusahaan penyedia jasa yang melakukan kecurangan, misalnya memotong upah atau gaji pekerja dengan alasan tertentu.

Pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 adalah landasan hukum bagi perusahaan pengadaan tenaga *outsourcing* dan pengusaha yang menggunakan tenaga *outsourcing*. Bunyinya sebagai berikut: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.” Berdasarkan pasal inilah pemerintah telah mengakui pemberlakuan sistem kerja kontrak dan *outsourcing*.

PT Inti Bumi Perkasa (ibp) sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pengadaan barang dan jasa, salah satu kegiatan usahanya yaitu menyediakan jasa tenaga *outsourcing* bagi perusahaan yang membutuhkan. Sistem yang paling berpengaruh dalam menunjang kelancaran pelayanan jasa ketenagakerjaan yaitu sistem pembayaran gaji.

Masalah sistem pembayaran gaji menjadi sangat penting karena pengalokasian biaya tenaga kerja yang tidak tepat akan memengaruhi penghitungan laba bersih suatu perusahaan. Penanganan gaji pegawai yang kurang cermat dan tidak efektif dapat menyebabkan keresahan pada tenaga kerja yang akhirnya akan memengaruhi kelancaran operasional perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan dituntut untuk membuat suatu kebijakan sistem penggajian dan pengupahan yang baik.

PT Inti Bumi Perkasa saat ini juga tengah berbenah dalam rangka memperbaiki kompetensi pada organisasinya, baik kompetensi perusahaan maupun kompetensi tiap individu di dalamnya. Hal ini dilaksanakan terutama untuk memperbaiki performa didalam perusahaan tersebut dalam rangka mempersiapkan diri ke arah yang lebih baik.

Aktivitas perusahaan dalam penggajian *outsourcing* tidak selamanya berjalan dengan baik, maka sudah selayaknya perusahaan melakukan penerapan penggajian yang benar dan keterpaduan dari berbagai fungsi yang terkait, sehingga diharapkan dapat mengatasi adanya resiko kecurangan dan penyelewengan terhadap penggajian

Berdasarkan hal-hal diatas dan untuk mengetahui bagaimana sistem pembayaran gaji yang digunakan perusahaan, maka penulis memilih judul **“Tinjauan Atas Sistem Informasi Akuntansi Pembayaran Gaji Karyawan Kontrak *Outsourcing* pada PT Inti Bumi Perkasa.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang di atas penulis membatasi ruang lingkup dalam penulisan laporan tugas akhir ini. Penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana standar operasional prosedur (SOP) pembayaran gaji karyawan kontrak *outsourcing* di PT Inti Bumi Perkasa?
2. Bagaimana pelaksanaan sistem informasi akuntansi pembayaran gaji karyawan kontrak *outsourcing* pada PT Inti Bumi Perkasa?
3. Adakah hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan pembayaran gaji karyawan kontrak *outsourcing* dan bagaimana upaya menghadapi hambatan tersebut?

1.3 Maksud dan Tujuan Studi

Maksud dari studi ini adalah untuk mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis hal yang berhubungan dengan sistem pembayaran gaji *outsourcing*, sehingga permasalahan yang dikemukakan di atas dapat digambarkan dengan jelas melalui informasi yang diperoleh.

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui:

1. Standar operasional prosedur (SOP) pembayaran gaji yang berlaku di PT Inti Bumi Perkasa.
2. Pelaksanaan sistem informasi akuntansi pembayaran gaji karyawan kontrak *outsourcing* pada PT Inti Bumi Perkasa.
3. Hambatan yang dihadapi dan upaya dalam menghadapi hambatan tersebut.

1.4 Kegunaan Studi

Hasil dari laporan tugas akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat atas dua aspek yaitu:

1. Aspek Teoritis

Hasil studi dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan informasi bagi penulis dalam menambah pengetahuan serta penerapannya berdasarkan teori di bangku kuliah.

2. Aspek Praktis

Observasi ini diharapkan memberikan sumbangan pikiran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam

penerapan sistem pembayaran gaji karyawan kontrak *outsourcing* pada PT Inti Bumi Perkasa.

1.5 Metode Pendekatan Studi

Dalam melaksanakan observasi, penulis menggunakan metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Dalam pengumpulan data, metode studi yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu memperoleh data dan informasi yang relevan dari buku-buku sehingga diperoleh pengertian teoritis untuk menganalisis data yang diperoleh di lokasi observasi.

2. Observasi Lapangan (*Field Research*)

Penulis melakukan peninjauan langsung pada objek kegiatan melalui pengamatan dan pencatatan untuk mendapatkan data-data yang dapat dipercaya. Untuk mendapatkan data tersebut dilakukan dengan cara :

- a. Pengumpulan dokumen-dokumen perusahaan dan studi pustaka yaitu dimana studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data melalui peninjauan kepustakaan untuk membandingkan kenyataan dilapangan dengan teori sebenarnya. Data tersebut dikumpulkan dengan cara membaca dan mempelajari bahan-bahan yang diperoleh dari

observasi, teori dari materi kuliah dan buku-buku yang ada hubungannya dengan topik yang dibahas.

b. Wawancara

Yaitu mengumpulkan informasi dengan berdialog langsung dengan petugas yang bersangkutan.

1.6 Lokasi dan Waktu Observasi

Dalam memperoleh informasi dan juga data sebagai bahan penyusunan laporan tugas akhir ini, penulis melakukan observasi pada PT Inti Bumi Perkasa yang berlokasi di Jl.Mochammad Toha No.77 Bandung. Observasi tersebut dilaksanakan pada tanggal 25 April 2014.

