

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Secara umum tujuan tersebut adalah untuk memperoleh keuntungan dari operasi, memiliki pertumbuhan yang baik (growth), dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan (going concern). Salah satu sumber daya perusahaan yang harus dikelola secara formal dan sistematis agar tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Semakin besar perusahaan maka semakin besar pula jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk berkontribusi sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan. (Kaengke, 2021)

Menurut Kaengke antara perusahaan terhadap karyawannya seperti simbiosis mutualisme yang berarti saling menguntungkan dimana perusahaan tersebut membutuhkan jasa-jasa tenaga kerjanya untuk menjalankan perusahaan tersebut guna mendapatkan hasil produksi yang maksimal dan menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya bagi perusahaan sedangkan di sisi lain, karyawan mendapatkan gaji yang dibayarkan atas pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu, dalam menentukan kebijakan pembagian gaji, pimpinan perlu membedakan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawannya, agar tujuan antara keduanya tercapai dengan baik. PT Semen Padang merupakan salah satu produsen semen terkemuka di Indonesia. (Kaengke, 2021)

PT Semen Padang merupakan salah satu produsen semen terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tanggal 18 Maret 1910 yang saat itu masih bernama NV Nederlandsch Indische Portland Cement Maatschappij (NV NIPCM) yang merupakan pabrik semen pertama yang beroperasi ada di Indonesia sejak pendudukan Belanda. Perusahaan semen ini terbesar yang berpusat di ibukota propinsi Sumatera Barat, Padang ini kemudian di nasionalkan oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 5 Juli 1958 terhadap Pemerintahan Belanda. Sejak masa itu, perkembangan perusahaan ini semakin meningkat. Terbukti dengan semakin berkembangnya kapasitas produksi pabrik hingga mencapai 330.000 ton tiap tahun-nya. Dengan hal tersebut, perusahaan melakukan perluasan area produksi

dengan dibangunnya pabrik-pabrik lain. Proses produksi yang dahulunya hanya menggunakan pabrik Indarung I, kemudian dibangun pabrik Indarung II, III, IV, V dan VI yang menangani proses produksi basah hingga kering. (Semenpadang.co.id, 2022)

Perusahaan manufaktur memiliki ruang lingkup kegiatan yang besar maka akan memerlukan suatu penindakan yang baik, berhubungan langsung dengan banyaknya jumlah tenaga kerja atau karyawan. Hal seperti ini akan terjadi masalah apabila tidak mendapat perhatian dari perusahaan. Salah satu kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan adalah aktivitas penggajian. Aktivitas penggajian adalah suatu kegiatan dalam mengatur jumlah gaji dengan beberapa potongannya sehingga mendapatkan gaji bersih. Untuk menghindari agar tidak terjadi pada saat memberikan gaji kepada karyawan dan untuk mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan maka perusahaan harus memberikan gaji yang besar dan tepat waktu sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada perusahaan. (Anggadini, 2013)

Menurut Anggadini, perkembangan informasi sangat mendukung fungsi akuntansi khususnya dalam menyediakan data-data untuk mencatat, menyajikan atau meringkas kejadian bisnis dalam suatu perusahaan baik dalam bentuk informasi keuangan. Sistem informasi akuntansi akan menghasilkan informasi yang berguna bagi pihak internal maupun eksternal. Penggajian dapat ditingkatkan jika ditunjang oleh suatu sistem informasi yang baik, sistem informasi yang baik ditandai dengan adanya uraian tugas atau job description yang dibantu dengan formulir-formulir, catatan-catatan yang berkoordinir guna menciptakan laporan-laporan untuk disampaikan kepada pimpinan perusahaan, sebagai alat pengambilan keputusan untuk menetapkan kebijaksanaan, perencanaan dan pengendalian.

Proses dalam mengelola pembayaran gaji karyawan menurut Anggadini merupakan proses posting hasil gaji (*payroll*) ke unit keuangan dan unit akuntansi dalam pelaporan gaji baik dalam pelaporan pajak dan pembayaran gaji neto pegawai. Sistem penggajian karyawan atau istilah modern *payroll system* merupakan sistem yang membantu perusahaan dalam mengelola hal-hal yang berkaitan dengan gaji,

termasuk membuat slip gaji karyawan secara online. Gaji sendiri merupakan balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu dari perusahaan tempat mereka bekerja. Perusahaan tentunya tidak ingin terjadi kesalahan dalam pembayaran gaji karyawan. (Anggadini, 2013)

Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah sistem yang mengatur soal penggajian karyawan yaitu *Payroll Administration*. Administrasi Penggajian atau (*Payroll Administration*) merupakan sebuah perangkat lunak yang didalamnya terdapat sejumlah modul System Application and Product (SAP) dengan sejumlah aplikasi. Pada sistem ini juga memantau proses gaji mulai dari persiapan data gaji dan waktu, perhitungan gaji dan pajak sebagai pelaporan gaji dan pelaporan pajak. (Anggadini,2013)

Sistem penggajian terdiri dari sistem skala tunggal, sistem skala ganda dan sistem skala gabungan. Sistem skala tunggal adalah sistem penggajian yang memberikan gaji yang sama kepada karyawan yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya. Sistem skala ganda adalah sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji tidak hanya berdasarkan pangkat, tetapi juga berdasarkan sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai dan bobot tanggung jawab pekerjaannya. Dan sistem skala gabungan adalah perpaduan antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam sistem skala gabungan, gaji pokok ditentukan sama bagi karyawan yang berpangkat sama, di samping itu diberikan tunjangan kepada karyawan yang memikul tanggung jawab yang lebih berat, prestasi yang atau melakukan pekerjaan tertentu yang membutuhkan konsentrasi dan tenaga yang konstan. (Faizal, 2010)

Gaji merupakan imbalan yang diterima para karyawan yang telah memberikan kinerja dan kontribusi kepada perusahaan dalam bentuk uang yang biasanya diterima secara tetap per bulan atau tahun. Biasanya dalam memberikan gaji sesuai dengan kinerja dan jabatan karyawan atau sesuai porsinya pada perusahaan. Pada saat pembayaran gaji, karyawan juga memperoleh manfaat dari perusahaan dalam bentuk tunjangan, asuransi dan bonus dan lain-lain. (Soemanto, 2005)

Untuk itu diperlukan sebuah sistem dalam mengatur pengajian karyawan. Sistem ini berguna untuk melihat secara jelas jam karyawan, jumlah pajak karyawan, menghitung otomatis jumlah gaji yang diterima dan membayar gaji karyawan serta mencetak bukti gaji telah yang telah dibayarkan perusahaan. Sistem penggajian dapat berjalan dengan adanya input data di dalamnya. Dengan begitu, pembayaran gaji tidak terlambat dan teratur sebagaimana mestinya.

Berdasarkan uraian di atas penulis ingin mengetahui bagaimana sistem penggajian serta proses pengelolaan gaji pada perusahaan PT.Semen Padang tersebut sebagai pengaplikasian teori yang telah didapatkan diperkuliahan yang dituangkan dalam sebuah tugasakhir dengan mengambil judul “Mekanisme sistem pengelolaan gaji dan motivasi karyawan pada PT.Semen Padang.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana perkembangan produksi pada PT. Semen Padang
2. Bagaimana perkembangan jumlah karyawan pada PT.Semen Padang
3. Bagaimana mekanisme sistem pengelolaan penggajian pada PT. Semen Padang
4. Apakah sistem penggajian yang ada memberikan motivasi kepada karyawan.

1.3. Tujuan Kegiatan Magang

Magang merupakan mata kuliah wajib bagi mahasiswa Program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam kuliah kerja praktek atau magang ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perkembangan produksi pada PT. Semen Padang
2. Untuk mengetahui perkembangan jumlah karyawan pada PT.Semen Padang
3. Untuk mengetahui mekanisme sistem pengelolaan penggajian pada PT. Semen Padang
4. Untuk mengkaji apakah sistem penggajian yang ada memberikan motivasi kepada karyawan

1.4. Manfaat Kegiatan Magang

Kegiatan magang ini merupakan suatu proses untuk mempelajari praktek-praktek pekerjaan yang nyata pada perusahaan sehingga dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil Laporan Magang ini diharapkan dapat membantu dan digunakan sebagai pertimbangan pemimpin dalam pengelolaan gaji dan motivasi karyawan pada PT.Semen Padang.

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan tambahan untuk pengetahuan, wawasan, dan informasi terkait dengan mekanisme sistem pengelolaan gaji dan motivasi karyawan pada PT.Semen Padang.

3. Bagi Mahasiswa

Sebagai bahan referensi dan untuk menambah pengetahuan dan mengkaji masalah-masalah yang terkait dengan sistem pengelolaan gaji dan motivasi karyawan pada PT.Semen Padang.

1.5. Tempat dan waktu

Adapun tempat yang dipilih sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang akan dibahas yaitu pada perusahaan PT.Semen Padang sebagai tempat untuk melaksanakan kuliah kerja lapangan/magang selama 40 hari kerja.

1.6. Metode Pengumpulan Data

A. Studi Keperpustakaan

Mencari, mempelajari serta memahami bahan bacaan tentang masalah yang diambil oleh penulis yaitu dengan Buku sebagai referensi.

B. Studi Lapangan

1. Data primer

Data yang diambil dari hasil wawancara dengan karyawan yang bersangkutan di Kantor Pusat PT.Semen Padang.

2. Data Sekunder

Data yang berupa laporan mengenai aktivitas yang berhubungan dengan objek yang dibahas.

1.7. Metode Analisa

Dalam hal pembahasan dan analisa menggunakan metode analisa deskriptif dan metode kualitatif yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Metode Analisa Deskriptif

Memberikan gambaran tentang Mekanisme Sistem Pengelolaan Gaji dan Motivasi Karyawan pada PT.Semen Padang (Persero)

b. Metode Analisa Kualitatif

Membandingkan teori yang di dapat dengan praktik di lapangan setelah itu di analisa dan menarik kesimpulannya.

1.8. Sistematika Penulisan Laporan

Adapun sistematika penulisan laporan magang ini sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Mencakup Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Magang serta Sistematika Penulisan Laporan Magang.

BAB II Landasan Teori

Menggambarkan tentang tinjauan pustaka atau segala sesuatu yang akan menjadi landasan teori dalam menyelesaikan laporan magang ini.

BAB III Gambaran Umum Perusahaan

Berisi gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah dan perkembangan perusahaan, motto, visi dan misi, logo dan struktur organisasi perusahaan.

BAB IV Pembahasan

Berisikan hasil studi lapangan selama di PT.Semen Padang Wilayah Indarung Sumatera Barat yang menyangkut tentang Mekanisme Sistem Pengelolaan Gaji dan Motivasi Karyawan pada PT.Semen Padang.

BAB V Penutup

Kesimpulan dan saran dari pelaksanaan magang yang dilakukan penulis.

