

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan umumnya bertujuan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dalam mengembangkan usaha. Suatu perusahaan hendaknya dapat berkembang dan lebih berinovasi agar dapat bersaing secara sehat dalam dunia bisnis. Salah satu hal yang dibutuhkan dalam mengembangkan sebuah badan usaha atau perusahaan adalah faktor tenaga manusia. Semakin berkembang perusahaan maka semakin banyak membutuhkan faktor tenaga manusia dikarenakan faktor tenaga manusia merupakan orang yang bekerja dalam organisasi atau orang yang melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi (Silahi,2006).

Menurut (Soemarso S.R,1999), karyawan merupakan orang pribadi yang dipekerjakan dalam perusahaan (pemberi kerja) yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan balas jasa atas kinerja dari karyawan yang membantu proses tersebut dan pembayaran balas jasa itu disebut dengan gaji. Tingkat gaji dapat mempengaruhi sifat dan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Menurut (Sikula,2007), gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Aktivitas perusahaan selalu berlangsung dinamis dan cepat sehingga tidak memungkinkan pimpinan perusahaan mengendalikan dan melakukan pengawasan seluruh kegiatan perusahaan tersebut, termasuk masalah penggajian. Dalam mengatasi kekeliruan akibat ketidaktelitian dan tidak tepatnya penetapan, penggolongan, pencatatan serta pembayaran atas gaji, diperlukan aturan tingkatan kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Permasalahan yang sering terjadi dalam pengelolaan gaji adalah perhitungan jam kerja, dan pemotongan gaji atau pembayaran gaji yang kurang tepat dikarenakan informasi yang diperoleh tidak akurat (Romney dan Steinbart, 2004). Perusahaan dengan sistem informasi akuntansi yang tidak beraturan dapat menimbulkan suatu dampak yang merugikan. Permasalahan

tersebut memerlukan sebuah sistem informasi akuntansi dan *design* sistem untuk siklus penggajian yang efektif dan efisien. Hal ini bertujuan untuk menghindari terjadinya kecurangan, manipulasi dan keterlambatan dalam pemberian gaji karyawan.

Sistem akuntansi penggajian merupakan sebuah sistem yang mengolah data dan transaksi yang berfungsi untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk hal perencanaan, pengendalian, dan pengoperasional bisnis (Krismiaji,2015). Penerapan sistem akuntansi penggajian merupakan salah satu upaya agar proses pemberian gaji dan upah kepada karyawan berjalan lebih efektif dan efisien serta dapat meningkatkan pengendalian internal perusahaan.

Pengendalian internal adalah organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, perbaiki efisiensi, dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen (krismiaji,2015). Sistem akuntansi penggajian sangat berhubungan dengan pengendalian internal. Hal ini terlihat dari bagaimana suatu aktivitas dapat dipantau oleh aktivitas lainnya melalui laporan yang diberikan kepada manajemen. Adanya sistem pengendalian internal dapat membantu perusahaan dalam pemantauan keakuratan data informasi akuntansi dan akan menjadi peran penting dalam mengelola kekayaan perusahaan.

PT Semen Padang merupakan perusahaan yang cukup besar dengan 3.275 karyawan. Beban gaji yang harus dibayar cukup banyak sehingga dibutuhkan analisa yang akurat dan teratur. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik mempelajari lebih lanjut prosedur penggajian pada PT Semen Padang sehingga memilih judul “**Analisis Sistem Informasi Akuntansi atas Penggajian Karyawan pada PT Semen Padang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah yang akan dikaji yaitu :

- 1) Bagaimana pelaksanaan sistem informasi akuntansi pada penggajian PT Semen Padang ?
- 2) Apakah prosedur penggajian yang diterapkan sudah terlaksana dengan baik ?
- 3) Bagaimana pelaksanaana sistem pengendalian internal terhadap sistem akuntansi penggajian yang diterapkan oleh PT Semen Padang.

1.3 Tujuan dan Manfaat Kegiatan Magang

1) Tujuan Kegiatan Magang

Adapun tujuan dari penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan / Magang pada PT. Semen Padang :

- a. Bagi peneliti untuk menabab wawasan peneliti mengenai penggajian pegawai serta sebagai pembanding antara teori yang peneliti dapatkan dalam semasa perkuliahan dengan didunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program Diploma.
- c. Meningkatkan keterampilan dan wawasan
- d. Memantapkan dan meningkatkan serta memperluas keterampilan dan ilmu pengetahuan yang membentuk kemampuan mahasiswa serta bekal untuk memasuki lapangan kerja yang sesuai dengan program studi yang dipilih.
- e. Memantapkan sikap *profesionalisme* yang diperlukan mahasiswa untuk memasuki lapangan kerja sesuai dengan bidangnya.

2) Manfaat Kegiatan Magang

Adapun manfaat dari penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan / Magang yang dilakukan adalah :

- a. Memberikan pengalaman yang sangat berharga mengenai cara pembinaan hubungan kerja yang profesional.
- b. Memberikan pemahaman mengenai prosedur- prosedur yang ditetapkan dalam perusahaan.
- c. Bermanfaat bagi yang membaca yang memerlukan informasi tentang sistem kerja dalam dunia usaha tersebut.

1.4 Tempat dan Waktu Magang

Untuk memperoleh data dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis melaksanakan kegiatan magang di PT Semen Padang, Jalan Raya Indarung, Padang (25237) Sumatera Barat, Indonesia. Kegiatan Magang berlangsung selama 2 (dua) bulan atau 40 (empat puluh) hari kerja dimulai dari tanggal 16 Januari 2023 s/d tanggal 13 Maret 2023, dimana hari kerjanya setiap hari Senin s/d Jumat : Jam 08.00 s/d 17.00 WIB.

1.5 Sistematika Penulisan Laporan

Secara garis besar penulisan laporan ini dikelompokkan atas :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang, tujuan kegiatan magang, tempat dan waktu magang, kegiatan dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Merupakan bab yang berisikan tinjauan teoritis yang memuat teori-teori yang didapatkan semasa kuliah dan buku-buku pedoman lainnya yang relevan dengan judul yang diangkat penulis.

BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Merupakan bab yang berisikan gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasinya.

BAB IV: PEMBAHASAN

Pembahasan Dan Analisis, Pada bab ini membahas data dari informasi hasil penelitian yang diolah, dianalisis, ditafsirkan dan dikaitkan dengan analisis sehingga kita dapat mengetahui bagaimana data hasil penelitian apakah dapat menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan dalam landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.