

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk memajukan suatu negara terutama negara berkembang seperti Indonesia dikarenakan kurangnya sumber daya modal dan teknologi. Negara berkembang harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan aset yang tidak dapat dinilai. Tumbuh dan berkembangnya perusahaan sangat tergantung pada aset tersebut.

Perusahaan maupun instansi yang telah tumbuh dengan pesat tentunya membutuhkan manajemen yang dapat bekerja dengan baik dan efisien yang harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Hal ini mendorong perusahaan maupun instansi untuk mengelola usahanya secara profesional sehingga tujuan yang hendak dicapainya dapat terwujud.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu perusahaan akan dituntut kemampuannya untuk menjalankan suatu pekerjaan. Suatu perusahaan atau instansi harus mempekerjakan sumber daya manusia sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Beberapa perusahaan juga mempekerjakan sumber daya manusia yang didasarkan pada jenjang pendidikan yang telah ditempuh. Suatu perusahaan harus dapat membedakan tingkat golongan karyawan yang bekerja pada perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka suatu perusahaan atau instansi dapat memberikan motivasi kepada para karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya

dengan baik. Salah satu hal yang dapat memberikan motivasi tersebut yaitu dengan memberikan gaji atau upah yang sesuai.

Pemberian gaji menjadi kewajiban manajerial keuangan perusahaan sebagai kontribusi finansial atas terselesaikannya tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan dengan baik. Pemberian gaji ini tentunya memiliki cakupan yang cukup luas. Hal ini tentunya disesuaikan terhadap sistem kepegawaian yang berlaku pada perusahaan, bobot pekerjaan yang di emban, serta berkaitan dengan moral, tingkah laku dan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kehidupan karyawan beserta keluarganya.

Gaji atau upah mengambil peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena upah merupakan salah satu faktor pendorong dalam kinerja karyawan sebuah perusahaan, dimana kinerja yang bagus dapat menunjang produktivitas perusahaan. Pemberian gaji merupakan kegiatan rutin bagi perusahaan, sehingga hal ini termasuk kedalam pengeluaran perusahaan yang relatif besar.

Agar upah dapat diterima sesuai dengan hak karyawan dan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, maka perusahaan membutuhkan sistim dan prosedur yang baik. Salah satu bentuk sistem dan prosedur yang harus diterapkan yaitu adanya sistem penggajian untuk membantu melaksanakan kegiatan pokok perusahaan dimulai dari perhitungan hingga pendistribusian gaji tersebut kepada karyawan.

Penerapan sebuah sistem dalam suatu perusahaan untuk mengatur jalannya seluruh aktifitas baik bersifat operasional maupun non operasional sangatlah penting. Salah satu sistem yang digunakan perusahaan yaitu sistem akuntansi. Sistem

akuntansi merupakan organisasi, formulir catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan jalannya perusahaan ( Mulyadi, 2013 : 3).

Suatu sistem pada dasarnya adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan lainnya, yang berfungsi untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap sistem dibuat untuk menangani sesuatu yang berulang kali atau secara rutin terjadi (Mulyadi, 2013 : 2). Sedangkan gaji merupakan imbalan kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan tahunan. Selain gaji, karyawan juga mungkin memperoleh manfaat lain yang diberikan dalam bentuk tunjangan jabatan, tunjangan pengobatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang transport, dan lainnya (Soemarso S.R, 2009 : 307).

Sistem penggajian dapat didefinisikan sebagai sebuah jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang padu oleh manajemen untuk memberikan gaji kepada karyawan dalam suatu lingkup perusahaan. Sistem penggajian merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendorong semangat kerja dan mempertahankan karyawan untuk kepentingan perusahaan. Tentunya diperlukan ketelitian dalam menentukan besarnya gaji serta menjalankan sistem yang tepat untuk menghindari timbulnya kesalahpahaman.

Sistem penggajian yang baik pada perusahaan berguna untuk menghindari terjadinya penyelewengan atau penyimpangan didalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Agar hal tersebut tidak terjadi, maka harus dilakukan pemisahan tugas antara bagian yang terkait.

Semen Padang Hospital merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan yang memiliki sumber daya manusia yang tidak sedikit. Semen Padang Hospital memiliki banyak kegiatan transaksi baik transaksi penerimaan maupun transaksi pembayaran melalui kas dan bank. Salah satu transaksi keuangannya adalah pembayaran gaji karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan beberapa pertimbangan, penulis melakukan penelitian terhadap Semen Padang Hospital Sumatera Barat atas sistem penggajian perusahaan dengan judul **“SISTEM DAN PROSEDUR PENGGAJIAN KARYAWAN PADA SEMEN PADANG HOSPITAL”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, adapun rumusan masalah dari penulis sebagai berikut :

Bagaimana sistem dan prosedur penggajian karyawan pada Semen Padang Hospital Sumatera Barat.

## **1.3 Tujuan Penulisan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, adapun tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut :



1. Untuk mengetahui sistem akuntansi penggajian pada Semen Padang Hospital Sumatera Barat.
2. Memperoleh data dan informasi untuk dianalisa lebih lanjut, kemudian hasilnya akan disusun menjadi sebuah laporan tugas akhir.
3. Sebagai syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada Program DIII Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

#### **1.4 Manfaat Penulisan**

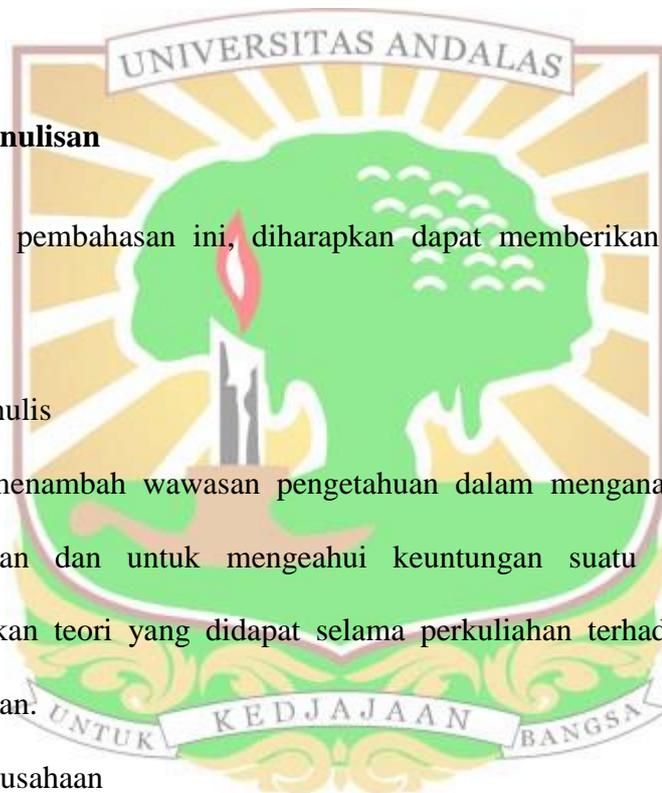
Dengan adanya pembahasan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan pengetahuan dalam menganalisa suatu sistem penggajian dan untuk mengetahui keuntungan suatu perusahaan serta mengaitkan teori yang didapat selama perkuliahan terhadap kondisi nyata dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan perbandingan dalam melihat perkembangan sistem penggajian yang telah dicapai oleh Semen Padang Hospital.



## 1.5 Tempat dan Waktu Magang

Pada kuliah magang ini penulis melaksanakannya di Semen Padang Hospital dengan durasi 40 hari kerja. Jadwal magangnya adalah sebagai berikut :

Senin s/d Jumat : Pukul 07.00 – 16.30 WIB

Sabtu : Pukul 07.00 – 14.00 WIB

## 1.6 Sistematika Penulisan

### BAB I PENDAHULUAN

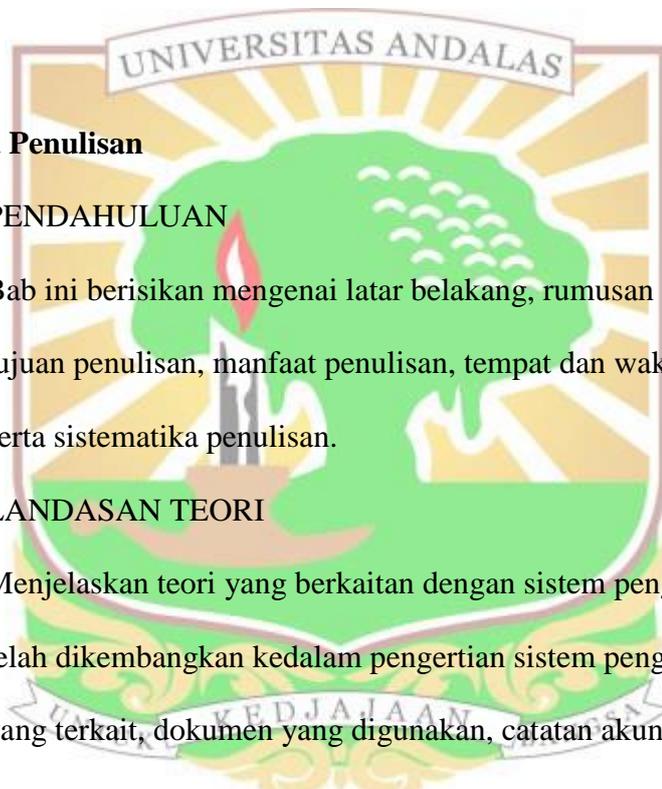
Bab ini berisikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, tempat dan waktu magang, serta sistematika penulisan.

### BAB II LANDASAN TEORI

Menjelaskan teori yang berkaitan dengan sistem penggajian yang telah dikembangkan kedalam pengertian sistem penggajian, fungsi yang terkait, dokumen yang digunakan, catatan akuntansi yang digunakan, prosedur yang membentuk sistem akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern.

### BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menguraikan gambaran umum Semen Padang Hospital yang berisikan sejarah, perkembangan, visi, misi, sasaran, struktur organisasi, serta aktivitas Semen Padang Hospital.



#### BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai masalah yang diangkat.

Mengemukakan dataa yang telah diperoleh selama kegiatan magang, yaitu bagaimana tahapan dan sisem akuntansi penggajian pada Semen Padang hospital.

#### BAB V PENUTUP

Merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

