

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor penentu yang mempunyai andil besar dalam kinerja perusahaan adalah sumberdaya manusia, karena sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja perusahaan kedepannya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk memajukan suatu negara yang 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 mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat. Sehingga membutuhkan usaha yang terus- menerus untuk mencari, memilih dan melatih calon karyawan dan sebaliknya karyawan juga membutuhkan perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus menerima gaji sesuai dengan kualitas kinerjanya pada suatu perusahaan.

Masalah gaji mungkin merupakan masalah manajemen kepegawaian yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Gaji merupakan kontraprestasi yang diberikan pemberi kerja pada karyawan berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia pada kegiatan perusahaan. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang

pemberi kerja pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja yang menimbulkan kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan pemberian pembayaran kepada karyawan sebagai balas jasa yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Karyawan akan merasa puas apabila besarnya gaji yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya. Sehingga karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolute karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relative mereka menunjukkan status, martabat dan harganya. Akibatnya, apabila karyawan memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat, dan motivasi mereka bias turun. Pembayaran gaji dan upah merupakan masalah yang dapat mempengaruhi hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan. Oleh karena itu jumlah gaji dan upah yang diberikan harus berdasarkan peraturan yang dapat diterima semua pegawai.

Umumnya departemen kepegawaian (personalia) merancang dan mengadministrasikan gaji karyawan, sehingga perusahaan seharusnya mempunyai suatu prosedur penggajian yang baik. Pengembangan prosedur penggajian merupakan salah satu cara yang ditempuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Penggajian seharusnya dikelola secara professional untuk menghindari terjadinya manipulasi gaji oleh pihak-pihak tertentu. Pengelolaan gaji

yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Fakta yang kita temui atau yang sering kita lihat adalah demonstrasi para karyawan yang menuntut kenaikan gaji serta perbaikan kesejahteraan karyawan.

Sistem pengendalian intern sangat diperlukan untuk melakukan pengecekan terhadap system akuntansi penggajian. Perusahaan seharusnya memiliki system pengendalian intern yang baik dalam prosedur penggajian yang dimiliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Keharusan perusahaan untuk menerapkan system pengendalian intern untuk mencegah terjadinya penyelewengan dan tindak kecurangan-kecurangan yang merugikan, serta penerapan system pengendalian intern secara baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Atas dasar pemikiran tersebut dan pentingnya system pengendalian intern dalam setiap kegiatan perusahaan, penulis ingin mengulas lebih lanjut hal-hal yang berhubungan dengan pengendalian intern dalam hal penggajian yang dilakukan oleh pihak perusahaan, dan menuangkan dalam laporan kerja praktek dengan judul **“PROSEDUR PENGGAJIAN KARYAWAN PADA BALAI DAS DAN HUTAN LINDUNG AGAM KUANTAN PROVINSI SUMATERA BARAT”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan ketentuan yang diterapkan di universitas, setiap mahasiswa diwajibkan mengambil matakuliah magang.

Maka dari itu berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, rumusan masalah yang dikemukakan adalah : bagaimana prosedur Penggajian Karyawan pada Balai DAS dan Hutan Lindung Agam Kuantan Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan dan Manfaat Kegiatan Magang

A. Dalam kegiatan magang terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapai, yaitu:

1. Merupakan satu syarat untuk memperoleh gelar Madya Program Studi Akuntansi pada Diploma III Universitas Andalas.
2. Mengetahui tentang prosedur penggajian pada Balai DAS Hutan lindung agam Kuantan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman kerja.
4. Untuk meningkatkan profesionalisme di dunia kerja yang secara langsung berhubungan dengan bidang ilmu akuntansi.
5. Untuk meningkatkan pemahaman penulis mengenai system penggajian yang sesungguhnya berdasarkan kenyataan yang dilihat dilapangan.

B. Adapun manfaat dari kegiatan maganga dalah:

1. Bagi penulis hendaknya kegiatan magang ini dapat digunakan untuk lebih memahami apa prosedur penggajian, juga mengetahui persamaan dan perbedaan teori yang dipelajari dibangku perkuliahan dengan praktek yang ada pada Dinas tempat penulis melakukan penelitian,

2. Bagi Balai DAS Agam Kuantan , diharapkan hasil studi ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan perbandingan dan masukan apakah prosedur penggajian yang sesuai dengan system akuntansi yang lazim, serta untuk menjalin kerja sama yang baik antar Universitas dengan perusahaan

Adapun manfaat lain dari instansi

Merupakan sarana untuk menjembatani antara perusahaan dengan lembaga pendidikan untuk bekerjasama lebih lanjut, baik bersifat akademis maupun non akademis. Perusahaan dapat melihat tenaga kerja potensial dikalangan mahasiswa sehingga apabila suatu saat perusahaan membutuhkan karyawan bisa merekrut mahasiswa tersebut.

1.4 Tempat dan Waktu Magang

Kuliah Kerja Praktek atau Magang ini dilaksanakan pada Balai DAS dan Hutan Lindung Agam Kuantan Provinsi Sumatera Barat, adapun rencana pelaksanaan magang adalah mulai Juni 2017 sampai Agustus 2017. Selama jangka waktu tersebut penulis berharap dapat melakukan kegiatan magang dengan baik dan memuaskan.

1.5 Sistematika Pembuatan Laporan Kerja Praktek

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, metodologi penulisan dan sistematika pembuatan laporan kerja praktek.

BAB II : LANDASAN TEORI

Menjelaskan dan menguraikan tentang prosedur penggajian meliputi yang berisikan tentang pengertian akuntansi, pengertian prosedur, pengertian gaji/upah/kompensasi ,sistem pembayaran gaji, unsur-unsur gaji pegawai, prosedur pembayaran gaji.,

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Membahas tentang gambaran umum mengenai Balai DAS dan Hutan Lindung Agam Kuantan Provinsi Sumatera Barat yang berisikan sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi.

BAB IV: PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas prosedur penggajian pada Balai DAS dan Hutan Lindung Agam Kuantan Provinsi Sumatera Barat.

BAB IV: PENUTUP

Merupakan bab penutup berisikan tentang kesimpulan dan saran yang dianggap perlu, guna perbaikan dan perubahan untuk masa yang akan datang.

