

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengendalian internal merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen organisasi, termasuk di perusahaan besar seperti PT Semen Padang. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, pengendalian internal yang baik akan memastikan bahwa proses penggajian karyawan berjalan dengan efisien, akurat, dan transparan. Gaji karyawan tidak hanya merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi mereka, tetapi juga berpengaruh pada motivasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem pengendalian internal yang kuat dalam proses penggajian.

Gaji merupakan salah satu biaya yang perlu dikendalikan secara menyeluruh guna mencegah terjadinya kesalahan, khususnya yang berkaitan dengan informasi keuangan perusahaan. Oleh karena itu, proses pengendalian internal sangat penting agar pelaksanaan prosedur penggajian tidak menyimpang sekaligus untuk meningkatkan efektivitas tata kelola suatu organisasi. Dalam penerapannya, pengendalian internal memerlukan komponen utama berupa tenaga kerja atau karyawan (Humam & Ardini, 2023). Diperlukan karyawan yang kompeten dan profesional agar mampu mencegah serta menangani adanya kecurangan dalam sistem pengendalian internal gaji.

PT Semen Padang sebagai salah satu perusahaan terkemuka di industri Semen di Indonesia, memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dan tepat waktu. Namun, tantangan dalam pengelolaan gaji

karyawan sering kali muncul, seperti kesalahan dalam perhitungan, penyalahgunaan wewenang, atau ketidakakuratan data karyawan. Semua hal ini dapat berdampak negatif pada moral karyawan dan reputasi perusahaan.

Dengan meningkatnya kompleksitas dalam struktur gaji, termasuk tunjangan dan insentif, diperlukan sistem pengendalian internal yang tidak hanya mematuhi regulasi yang berlaku tetapi juga mampu mengidentifikasi dan memitigasi risiko yang ada. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dianalisis dan diusulkan langkah-langkah untuk memperkuat pengendalian internal terhadap sistem penggajian di PT Semen Padang, sehingga perusahaan dapat menjaga integritas dan efisiensi dalam sistem penggajiannya.

Ketiadaan atau kelemahan dalam pengendalian internal sistem penggajian dapat menimbulkan berbagai resiko, termasuk kesalahan perhitungan gaji, keterlambatan pembayaran, penyalahgunaan dana, hingga ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan reputasi perusahaan (Roestiono et al., 2020). Sebaliknya, implementasi pengendalian internal yang kuat dapat meningkatkan efisiensi administrasi penggajian, meminimalkan risiko kerugian finansial, dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap sistem kompensasi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap sistem penggajian pada PT Semen Padang. Hasil penelitian ini berharap dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan manajemen penggajian di PT Semen Padang serta mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi bagi semua karyawan.

Menyadari pentingnya pengendalian internal dalam sebuah perusahaan, khususnya di lingkungan BUMN, serta didasarkan pada permasalahan yang ada, maka saya sebagai penulis tertarik untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul: **“PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN PADA PT SEMEN PADANG”**

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah kantor PT Semen Padang telah melaksanakan Pengendalian Internal terhadap pembagian gaji pegawai dan tenaga kerja sesuai dengan prosedur pembayaran gaji yang telah ditetapkan dengan baik dan benar.
2. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa seluruh proses pembagian gaji pegawai dan tenaga kerja tidak hanya sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan, tetapi juga relevan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku serta praktik terbaik di industri .
3. Apakah di dalam pelaksanaan prosedur atas gaji tersebut telah terdapat pemisahan fungsi – fungsi operasional yang jelas dan telah terlaksana dengan pengendalian internal yang komprehensif dan terstruktur.

1.3 Tujuan Magang

1. Untuk mengetahui seberapa jauh PT Semen Padang telah melaksanakan pengendalian internal terhadap pembayaran gaji karyawan dan tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui apakah sistem pembayaran gaji karyawan telah mencapai mutu pengendalian internal terhadap gaji karyawan.

3. Untuk meneliti apakah pelaksanaan pembayaran gaji karyawan PT Semen Padang ini apakah sudah dilaksanakan dengan baik dan benar.

1.4 Manfaat Magang

1. Bagi Mahasiswa

- a) Untuk meningkatkan keterampilan kerja mahasiswa sekaligus menerapkan secara langsung ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan di lingkungan dunia kerja.
- b) Untuk memperluas wawasan, menambah pengetahuan, serta memperoleh pengalaman di dunia kerja.
- c) Untuk melatih diri dalam memikul tanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan.
- d) Sebagai media latihan sekaligus untuk membandingkan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan dengan penerapannya di kantor keuangan PT Semen Padang.
- e) Untuk memperoleh data yang dapat dijadikan bahan dalam penyusunan tugas akhir.
- f) Memenuhi kewajiban mahasiswa dalam memenuhi mata kuliah magang

2. Bagi Perguruan Tinggi

- a) Mengetahui kemampuan dari mahasiswa jurusan DIII Akuntansi Universitas Andalas dalam bekerja sama dalam bentuk tim dapat menganalisis serta menyelesaikan masalah yang dihadapi.

- b) Terjalannya kerja sama antara Universitas Andalas dengan Instansi atau Perusahaan.
- c) Menghasilkan lulusan yang berpengalaman dan memiliki keahlian profesional, yaitu tenaga kerja dengan pengetahuan, keterampilan, serta etos kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dunia kerja..

3. Bagi Perusahaan

- a) Dapat mewujudkan salah satu bentuk tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat.
- b) Mendapatkan bantuan tenaga kerja terdidik dari Universitas Andalas, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan seefisien mungkin.

1.5 Tempat Dan Waktu Magang

Lokasi yang dipilih sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang akan dikaji adalah PT Semen Padang. Perusahaan ini menjadi tempat pelaksanaan kuliah kerja lapangan atau magang selama 40 hari kerja, yang beralamat di Jl. Raya Indarung, Kelurahan Batu Gadang, Kecamatan Lubuk Kilangan, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Pembuatan Laporan Magang

Dalam penyusunan laporan magang ini, sistematika penulisannya dibagi menjadi 5 bab, di mana setiap bab membahas hal-hal sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Membahas tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, tujuan kegiatan magang, manfaat kegiatan magang, tempat dan waktu magang, serta sistematika penulisan laporan magang.

BAB II : LANDASAN TEORI

Menjelaskan dan menguraikan tentang pengertian Pengendalian internal, tujuan system pengendalian internal , unsur-unsur Pengendalian internal ,prinsip-prinsip Pengendalian internal sistem penggajian (pengertian penggajian, siklus penggajian, fungsi dan tujuan dalam siklus penggajian,siklus dan prosedur penggajian dan undang undang tenaga kerja dan gaji karyawan).

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Membahas tentang gambaran umum Perusahaan yang terdiri dari sejarah perusahaan, struktur perusahaan, meaning, motto, slogan produk, visi dan misi Perusahaan, budaya Perusahaan, logo dan makna Perusahaan, serta Lokasi Perusahaan.

BAB IV : URAIAN DAN PEMBAHASAN MASALAH

Menjelaskan tentang uraian dan pembahasan mengenai Pengendalian internal terhadap sistem penggajian pada kantor PT Semen Padang.

BAB V : PENUTUP

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