

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan selalu membutuhkan tenaga kerja manusia, yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai atau karyawan. Karyawan merupakan orang pribadi yang dipekerjakan dalam perusahaan atau pemberi kerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis (Soemarso S. R, dalam 1999: 354).

Semakin besar sebuah perusahaan maka semakin banyak juga pegawai yang diperlukan. Salah satu cara sebuah perusahaan membalas jasa para pegawai atau karyawannya adalah dengan cara memberikan sebuah balasan yaitu berupa gaji. Istilah gaji (*salary*) biasanya digunakan untuk pembayaran atas jasa manajerial, administratif, dan jasa-jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan. Istilah upah (*wages*) biasanya digunakan untuk pembayaran kepada karyawan lapangan atau pekerja keras baik yang terdidik maupun tidak terdidik. Tarif upah biasanya diekspresikan secara mingguan atau perjam (Niswonger (1999: 446).

Bagi perusahaan jasa, gaji dan upah merupakan komponen biaya yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba perusahaan, sehingga sistem penggajiannya harus terus menerus diawasi oleh pengelolanya. Sebab persoalan

tentang penggajian merupakan usaha yang tepat untuk memicu kinerja para karyawan dan juga meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut. Besarnya gaji pokok yang diberikan sebuah perusahaan kepada seorang karyawan, biasanya tergantung dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kemampuan maupun pengalaman kerjanya.

Di dalam sistem penggajian juga harus dilakukan pengawasan dan penanganan yang ketat agar tidak terjadi penyalahgunaan dan penyimpangan dalam pembayaran gaji yang mengakibatkan kinerja para pegawai atau karyawan menurun. Maka dari itu, semua bagian-bagian yang terkait harus dapat menjalankan tugas dengan baik dan menjalankan wewenang tersebut sesuai dengan fungsinya sehingga dalam pembayaran gaji dapat berjalan dengan lancar dan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebuah perusahaan tidak akan pernah terlepas dari sistem penggajian.

Sejak dimulainya kesepakatan antara perusahaan dengan pegawai, dimana karyawan menyetujui untuk memberikan jasanya berupa pengetahuan dan ketrampilannya terhadap kelangsungan hidup perusahaan, sampai pada pemberian kompensasi atas jasa yang telah diberikan. Sistem penggajian mencakup seluruh tahap pemrosesan data penggajian serta pelaporannya yang menunjukkan besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Untuk mengurangi resiko yang mungkin dapat terjadi, maka hendaknya dilaksanakan pemeriksaan operasional secara rutin dan diadakan suatu evaluasi sehingga sistem penggajian dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

PT Semen Gresik (Persero) Tbk. yang berlokasi dan berkantor pusat di Jalan Veteran Gresik, Desa Sidomoro Kecamatan Kebomas Jawa Timur 61122, Jawa Timur, Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang memproduksi semen. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, yakni sekitar  $\pm 1.800$  karyawan. Dalam hal ini, tentunya perusahaan membutuhkan sistem yang baik terkait dengan proses penggajian yang rutin dikeluarkan oleh perusahaan. Selain itu, untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan, maka kebijakan dan sistem yang mendukung dalam proses pengelolaan gaji karyawan akan memberikan kelancaran terhadap aktivitas operasi perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan tugas akhir tentang “Sistem Penggajian Pada PT Semen Gresik (Persero) Tbk”. Masalah ini dianggap sangat menarik bagi penulis karena PT Semen Gresik (Persero) Tbk merupakan perusahaan besar dan memiliki banyak pegawai atau karyawan.

## **1.2. Penjelasan Judul**

Agar tidak terjadi kesalahan penafsiran dalam judul Tugas Akhir (TA) ini, maka akan diberikan pengertian dan batasan mengenai judul sebagai berikut:

### **1.2.1. Sistem**

Adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

### **1.2.2. Penggajian**

Adalah pembayaran atas jasa yang diserahkan oleh karyawan yang bekerja sebagai manager atau pekerja yang diterima dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.

### **1.2.3. PT Semen Gresik (Persero) Tbk**

Adalah tempat dimana penulis melakukan penelitian dan pengamatan mengenai sistem penggajian.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis merumuskan suatu masalah mengenai bagaimanakah sistem penggajian pada PT Semen Gresik (Persero) Tbk.?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam tugas akhir ini adalah untuk mengetahui sistem penggajian pada PT Semen Gresik (Persero) Tbk.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dalam memahami sistem penggajian serta dapat menerapkan teori ilmu yang diperoleh selama belajar di STIE Perbanas Surabaya.

## 2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai masukan serta bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan serta sebagai sarana informasi dan evaluasi tentang sistem penggajian yang baik dan benar demi perbaikan dan perkembangan perusahaan kedepannya.

## 3. Bagi Pembaca

Dapat menambah wawasan pengetahuan bagi pihak yang ingin mengadakan pengamatan lebih lanjut tetapi dengan judul yang berbeda.

## 4. Bagi STIE Perbanas Surabaya

Dapat menjadi tambahan pustaka yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan diharapkan dapat menambah jumlah koleksi bagi perpustakaan.

### **1.6. Metode Penelitian**

#### **1.6.1. Ruang Lingkup Pembahasan**

Ruang lingkup pembahasan hanya dibatasi pada sistem penggajian pada pegawai tetap di PT Semen Gresik (Persero) Tbk. agar dalam penyusunan tugas akhir ini tidak menyimpang dari permasalahan.

#### **1.6.2. Prosedur Pengumpulan Data**

##### 1. Metode Interview

Adalah metode yang dilakukan melalui tanya jawab atau interview kepada yang bersangkutan, wawancara langsung dengan staf atau karyawan untuk mengetahui bagaimana sistem penggajian pada PT Semen Gresik (Persero) Tbk.

## 2. Metode Observasi

Adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari pengamatan yang sistematis dan akurat pada perusahaan, serta membuat proposal mengenai apa saja yang diobservasi untuk diserahkan pada perusahaan PT Semen Gresik (Persero) Tbk dan juga pada STIE Perbanas Surabaya sebagai salah satu dari persyaratan pendidikan diploma.

## 3. Dokumentasi

Adalah sebuah metode mengumpulkan dokumen-dokumen yang terkait dengan sistem penggajian pada PT Semen Gresik (Persero) Tbk.