

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan membutuhkan banyak faktor untuk dapat menjalankan usahanya dengan sempurna. Faktor tenaga manusia dalam hal ini adalah salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan yang akan menjalankan usahanya. Karyawan merupakan orang pribadi yang dipekerjakan dalam perusahaan (pemberi kerja) yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Peran serta karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan adanya balas jasa atau imbalan yang sesuai bagi karyawan dapat menjadi salah satu usaha untuk memacu kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentu akan berpengaruh positif terhadap bertambahnya nilai dan produktivitas perusahaan. Selain dilihat dari sisi kemaksimalan kinerja karyawan, akan sangat menolong perusahaan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1), setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Balas jasa yang diberikan salah satunya adalah gaji. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya proses penggajian, dimulai dari awal sampai gaji dibayarkan sesuai dengan hak masing-masing karyawan. Pelaksanaan sistem penggajian yang baik diharapkan dapat meminimalkan risiko terjadinya kesalahan dalam proses penggajian. Prosedur penggajian yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, terutama untuk perusahaan yang sudah memiliki cukup banyak karyawan. Perusahaan dengan banyak karyawan tentunya membutuhkan prosedur penggajian yang dapat memudahkan mereka untuk membayarkan gaji secara tepat dan efisien. Perkembangan Teknologi Informasi (TI) yang semakin pesat, sistem penggajian secara manual dirasakan sudah kurang mampu memberikan manfaat yang memadai bagi penghitungan gaji karyawan. Perusahaan kini mulai banyak beralih pada sistem yang berbasis komputerisasi. Sistem yang berbasis komputerisasi ini

adalah sistem pencatatan dan pelaporan atas transaksi keuangan yang terjadi dalam suatu organisasi berdasarkan data historis dan memproduksi laporan keuangan dan laporan lainnya yang berhubungan dengan informasi keuangan lainnya dengan menggunakan komputer atau teknologi informasi lainnya (Ardana & Lukman, 2016, hlm. 338)

Tujuan dari prosedur penggajian adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat, relevan dan tepat waktu dibutuhkan dalam perhitungan gaji karyawan. Prosedur penggajian yang baik dapat ditinjau dari dokumen yang terkait dan fungsi yang terkait dengan transaksi tersebut. Terdapat beberapa ancaman yang mempengaruhi penggajian dalam perusahaan, contohnya kelebihan dalam pembayaran pegawai karena data waktu dan kehadiran yang tidak valid, dan membayar cek gaji kepada pegawai fiktif (Romney & Steinbart, 2016, hlm. 565). Ancaman mengenai besaran penggajian yang berbeda-beda jumlahnya membuat perusahaan harus mengetahui dan memahami masalah yang ada dengan baik agar sebuah sistem dan prosedur penggajian dapat dirancang untuk mengatasi ancaman tersebut.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem dan prosedur penggajian adalah PT. Sucofindo (Persero) dengan jumlah karyawan lebih dari 2000 orang, memiliki sistem penggajian untuk memudahkan proses bisnis perusahaan. Pada PT. Sucofindo (Persero) terdapat beberapa kegiatan yang mempengaruhi penggajian, seperti perencanaan karir, mutasi karyawan, kenaikan jabatan, dan implementasi sistem reward berupa bonus. Kegiatan tersebut mempengaruhi besaran gaji karyawan, sehingga dibutuhkan sistem penggajian yang terintegrasi akan memudahkan para karyawan dan dapat menghasilkan informasi yang lebih cepat dan akurat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan praktik kerja lapangan (PKL) dengan fokus untuk mengetahui prosedur penggajian pada PT. Sucofindo (Persero).

## I.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup yaitu menyangkut pembatasan masalah yang akan dibahas dalam pembahasan praktek kerja lapangan. Dalam menyusun laporan praktik kerja lapangan ini, memberikan pembatasan hanya pada prosedur yang terkait dengan penggajian, dokumen-dokumen yang digunakan dalam prosedur pembayaran gaji, serta fungsi-fungsi yang terkait dalam pembayaran gaji yang terjadi pada PT. Sucofindo (Persero) khususnya untuk pegawai tetap.

## I.3 Tujuan

Tujuan atas penulisan laporan praktik kerja lapangan atas Tinjauan Prosedur Penggajian pada PT. Sucofindo (Persero) adalah sebagai berikut :

a. Tujuan Umum

Tujuan umum dari tugas akhir ini yaitu untuk mengetahui bagaimana prosedur penggajian pada PT. Sucofindo (Persero).

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari tugas akhir ini yaitu untuk mengetahui prosedur penggajian yang diterapkan pada PT. Sucofindo (Persero), dokumen yang terkait, serta fungsi yang terkait dengan prosedur penggajian pada PT. Sucofindo (Persero).

## I.4 Sejarah Lembaga

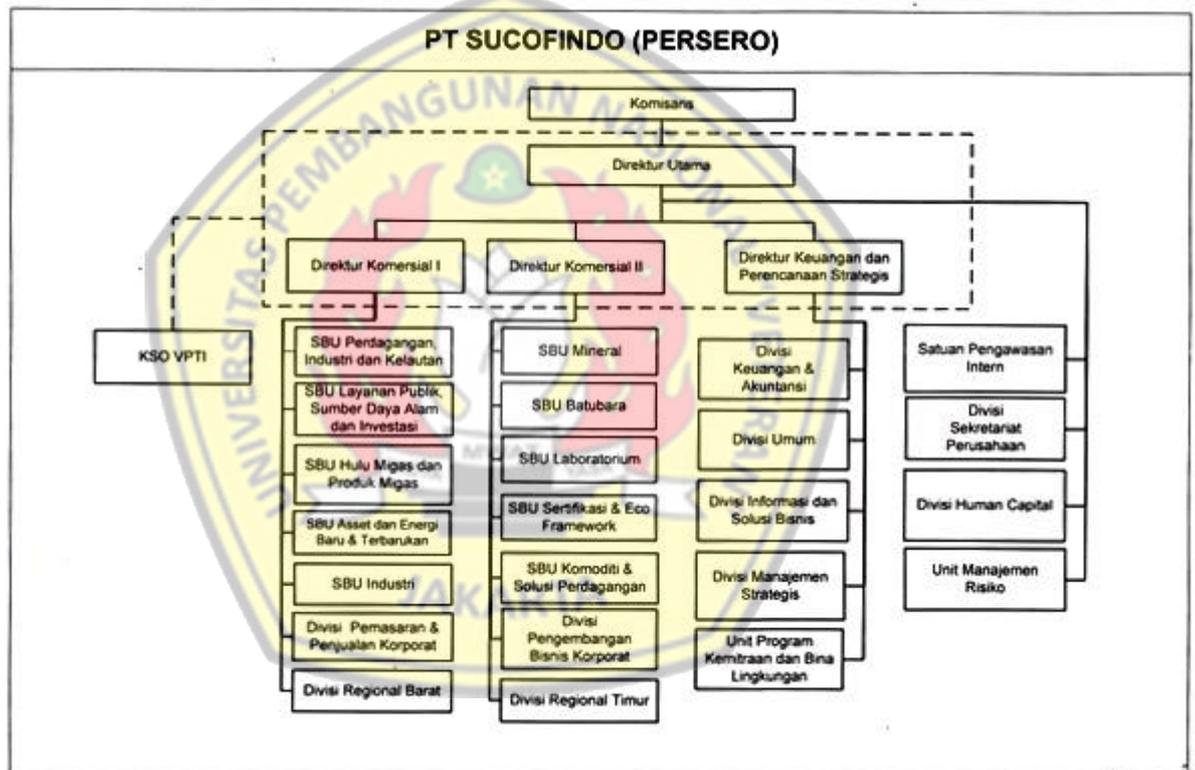
PT. Superintending Company of Indonesia (Persero) adalah perusahaan inspeksi pertama di Indonesia. Sebagian besar sahamnya, yaitu 95 persen, dikuasai negara dan lima persen milik *Societe Generale de Surveillance Holding SA* ("SGS"). Berdasarkan akte pendirian perusahaan PT. Sucofindo sendiri berdiri pada tanggal 22 Oktober 1956. Bisnis PT. Sucofindo (Persero) bermula dari kegiatan perdagangan terutama komoditas pertanian, dan kelancaran arus barang dan pengamanan devisa negara dalam perdagangan ekspor-impor. Seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha, PT. Sucofindo (Persero) melakukan langkah kreatif dan menawarkan inovasi jasa-jasa baru berbasis kompetensinya.

Bisnis jasa pertama yang dimiliki PT. Sucofindo (Persero) adalah cargo superintendence dan inspeksi. Kemudian melalui studi analisis dan inovasi, PT.

Sucofindo (Persero) melakukan diversifikasi jasa sehingga lahir jasa-jasa *warehousing* dan *forwarding*, *analytical laboratories*, *industrial and marine engineering*, dan *fumigation and industrial hygiene*. Keanekaragaman jasa-jasa PT. Sucofindo (Persero) dikemas secara terpadu, jaringan kerja Laboratorium, cabang dan titik layanan di berbagai Kota di Indonesia serta didukung oleh 2.646 Tenaga Profesional yang ahli di bidangnya.

### I.5 Stuktur Organisasi

Struktur organisasi yang ada pada PT. Sucofindo adalah sebagai berikut :



Sumber : PT. Sucofindo (Persero)

Gambar 1. Struktur Organisasi PT. Sucofindo (Persero)

Berikut ini adalah tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian yang ada di PT. Sucofindo :

a. Komisaris

- 1) Memimpin perusahaan dengan membuat kebijakan-kebijakan perusahaan.

- 2) Memilih, menentukan, mengawasi pekerjaan karyawan.
  - 3) Menyetujui anggaran perusahaan.
- b. Direktur Utama
- 1) Merumuskan strategi, kebijakan, dan program perusahaan di bidang pengawasan intern.
  - 2) Memastikan dan evaluasi kebijakan dan pelaksanaan program perusahaan di bidang intern.
- c. Direktur Komersial I
- 1) Merumuskan strategi, kebijakan, dan program usaha unit bisnisnya.
  - 2) Memastikan dan evaluasi kebijakan dan pelaksanaan program usaha unit bisnisnya.
- d. Direktur Komersial II
- 1) Merumuskan dan evaluasi rencana pengembangan bisnis perusahaan (organic).
  - 2) Merumuskan dan evaluasi rencana pengembangan korporat perusahaan (an-organic).
- e. Direktur Keuangan dan Perencanaan Strategi
- 1) Merumuskan strategi perencanaan, penganggaran dan evaluasi program perusahaan dalam seluruh aspek bisnis.
  - 2) Mengelola implementasi, evaluasi, dan pengembangan sistem manajemen perusahaan.

## **I.6 Kegiatan Lembaga**

Berdasarkan akte pendirian perusahaan, kegiatan utama dari PT. Sucofindo (Persero) adalah sebagai berikut :

- a. Pemeriksaan, pengawasan, pemantauan, pengujian, penilaian, penaksiran, dan pemeliharaan yang berkenaan dan berkaitan dengan perbankan, industri, teknologi, komoditas dan perdagangan.
- b. Sertifikasi dan audit yang berkenaan dengan sistem manajemen :
  - 1) Mutu;
  - 2) Lingkungan;

### 3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- c. Manajemen yang berkaitan dan berkenaan dengan logistik, pergudangan, properti dan sistem informasi, melalui bidang inspeksi, supervisi, pengkajian dan pengujian.

Selain hal tersebut diatas PT. Sucofindo (Persero) pernah melaksanakan penugasan pemerintah berupa Jasa Verifikasi Fasilitas Ekspor (VFE), jasa VFE diperoleh melalui penugasan pemerintah berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No. 757/KMK.015/1992 tanggal 13 Juli 1992. sesuai penugasan tersebut, perusahaan bertindak sebagai surveyor untuk melakukan barang ekspor dan barang yang dimasukkan / dikeluarkan ke dan dari Kawasan berikat.

Pekerjaan VFE meliputi pemeriksaan pra-pengapalan, pengawasan *stuffing*, dan pengawasan *loading*. Kemudian sesuai Surat Keputusan Menteri Keuangan RI nomor 487/KMK.05/1996 dan nomor 488/KMK.05/1996, tugas perusahaan sebagai surveyor berubah menjadi :

- a. Melakukan pemeriksaan pra-pengapalan dan pengawasan pemuatannya kedalam peti kemas, atas barang ekspor (*stuffing*) yang mendapat fasilitas pengembalian / pembebasan Bea Masuk Bahan Baku / Penolong melalui BAPEKSTA Keuangan
  - b. Melakukan perekaman data PEB yang telah mendapat persetujuan muat oleh DJBC yang diperoleh dari eksportir atas LPSE yang diterbitkan, untuk disampaikan kepada BAPEKSTA Keuangan dalam bentuk Data Elektronik.
- d. Layanan PT. Sucofindo dalam bidang sertifikasi

Layanan sertifikasi kami mencakup sertifikasi sistem manajemen dan sertifikasi produk. Beberapa skema sertifikasi sistem manajemen diantaranya adalah ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18000, SA 8000, RSPO, HAACP, Manajemen Hutan Lestari, *Chain of Custody* dan *Legal Source*. Serifikasi produk diantaranya meliputi sertifikasi produk listrik dan elektronika, pupuk dan produk kimia, makanan dan minuman, baja serta komoditas pertanian.

1) Sertifikasi ISO 9001:2008

Sertifikasi sistem manajemen mutu yang bermanfaat dalam peningkatan performa organisasi, meningkatkan kepercayaan pelanggan dan daya saing organisasi.

2) Sertifikasi *Good Manufacturing Practices* (GMP)

Akhir-akhir ini terjadi peningkatan permintaan terhadap kepastian keamanan pangan dan kualitas yang terbaik oleh konsumen dan pemerintah. Produksi makanan yang tidak aman dapat mengakibatkan keracunan makanan, penarikan produk, proses hukum/pengadilan yang panjang dan mahal dan tanpa disadari dapat merusak reputasi publik.

3) Sertifikasi HACCP

Perkembangan dunia pangan yang kian maju menuntut setiap negara untuk melakukan kerjasama untuk memenuhi kebutuhannya. Proses perdagangan internasional tidak selalu mudah dilakukan dan lazimnya ketentuan yang diterapkan oleh negara tujuan menjadi hal yang tidak dapat ditawar lagi.

4) Sertifikasi Produk

Perubahan praktek bisnis akibat perubahan orientasi pemasaran, keinginan konsumen yang semakin kompleks menuntut tersedianya produk yang bermutu, pengiriman tepat waktu dan adanya jaminan layanan purna jual serta terpenuhinya standar nasional dan atau internasional.

## I.7 Manfaat

Manfaat penulisan laporan praktik kerja lapangan dengan judul Tinjauan Prosedur Penggajian pada PT. Sucofindo (Persero), diharapkan memberi manfaat kepada semua pihak yang berkepentingan seperti :

a. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi sumber referensi ilmiah dan sebagai sumber informasi mengenai prosedur penggajian karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Mendapat gambaran bagaimana dunia kerja yang akan dihadapi, sehingga dapat menyesuaikan diri dan menerapkan ilmu pengetahuan yang di peroleh selama masa kuliah, serta menambah dan memperluas pengetahuan khususnya mengenai sistem dan prosedur mengenai penggajian.

2) Bagi Perusahaan

Hasil simpulan dari laporan magang ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam upaya perbaikan meningkatkan mengenai kinerja laporan keuangan khususnya bagian penggajian yang diterapkan perusahaan saat ini, sehingga dapat meminimalkan kecurangan atau penyalahgunaan.

