

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 atau karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah. Karyawan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karenanya karyawan berhak untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kualitasnya. Gaji yang diterima oleh karyawan seharusnya berupa gaji yang wajar (Afif, 2014).

Menurut Mangkunegara (2005) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh kepada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Didukung oleh Nurjaman (2014) pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen personalia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurutnya juga, para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila

merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, ia dapat mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak karyawan yang merasa tidak puas karena dapat membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi.

Kompensasi bukan hanya menjadi tanggung jawab perusahaan semata, hal ini juga diperhatikan oleh pemerintah, dalam Kompas 15 Oktober 2015 Menteri Ketenagakerjaan M Hanif Dhakiri sebelumnya menyampaikan bahwa segala masukan serikat pekerja atau buruh menjadi bahan harmonisasi RPP (Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan). Ia juga menegaskan komitmen pemerintah untuk menjamin pemberian upah yang layak bagi buruh. Poin-poin penting dalam draf RPP adalah sanksi bagi pengusaha yang terlambat membayarkan upah, tunjangan hari raya keagamaan, dan penetapan upah minimum setiap tahun berdasarkan penghitungan kebutuhan hidup layak 5 tahun.

Dalam penggajian akan muncul potongan-potongan berupa pajak, asuransi, dll sesuai ketentuan. Potongan tersebut berpengaruh terhadap nominal gaji bersih yang diterima karyawan. Dalam Kompas 15 Mei 2015 Laporan Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD) "Australia memiliki upah minimum tertinggi. Dan yang lebih menarik lagi, beban pajak mereka juga rendah. Australia memahami bahwa menyokong pekerja dengan gaji yang rendah lewat pajak sangat penting," jelas penyusun laporan tersebut, Herwig Immervoll. Sementara, negara lain menetapkan tingkat upah minimum yang tinggi namun pajaknya juga tinggi. Akibatnya, jumlah gaji yang dibawa pulang pekerja juga sedikit.

Karena pemerintah turut menjamin kesejahteraan pekerja maka selain membuat peraturan pemerintah juga menetapkan sanksi bagi pihak yang melanggar, seperti dikutip dalam Antaranews 17 Oktober 2015 Menteri Tenaga Kerja Hanif Dhakiri mengatakan pemerintah akan memberikan sanksi tegas kepada perusahaan tidak memiliki struktur dan skala upah yang jelas. Hukuman yang akan diberikan berupa sanksi administratif hingga pembekuan perusahaan. "Struktur dan skala upah ini penting untuk sehatnya bisnis perusahaan dan melindungi kepentingan para pekerja," ujar Hanif. Artinya, perusahaan harus memberikan bayaran kepada pekerja dengan mempertimbangkan masa kerja, pendidikan, kompetensi, dan prestasi atau produktivitas.

Hal-hal tidak diinginkan terjadi jika tidak terjalin kerjasama yang baik antara pemberi kerja dengan penerima kerja seperti kejadian yang diliput dalam Antaranews 28 September 2015 dimana puluhan mantan pekerja pabrik rokok Tajimas di Kecamatan Plosoklaten, Kabupaten Kediri, Jawa Timur, berunjuk rasa di Kantor DPRD kabupaten setempat untuk meminta wakil rakyat menjadi mediator atas tuntutan mereka mendapatkan gaji menyusul pemutusan hubungan kerja sepihak. Salah seorang perwakilan dari pekerja di Kediri, Senin, mengatakan gaji itu merupakan hak para pekerja dan perusahaan wajib memberikan pada pekerja. Selama ini, belum ada niatan baik dari perusahaan untuk memberikan gaji tersebut. Menurut dia, gaji yang diterima setiap bulan juga masih di bawah UMK, yaitu hanya Rp800 ribu per bulan. Padahal, UMK di Kabupaten Kediri pada 2015 adalah Rp1,3 juta.

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas dapat kita lihat bahwa penggajian dan pengupahan yang dibayarkan kepada pegawai memberikan

dampak kepada kedua belah pihak, baik kepada perusahaannya dan juga kepada karyawannya. Perusahaan akan mendapat sanksi jika tidak memberi gaji sesuai ketentuan, dan karyawan yang tidak puas dengan gaji yang diterima akan memberi dampak buruk bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PENGGAJIAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENGGAJIAN PADA RSGM MARANATHA BANDUNG.”

1.2 Rumusan Masalah

Dalam suatu perusahaan, karyawan adalah salah satu aset yang penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu penerapan kompensasi yang tepat melalui gaji dan upah penting untuk diperhatikan. Terkait hal ini maka penulis mencoba merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Seberapa besar peran pengendalian internal penggajian untuk mendukung keefektifan penggajian pada RSGM Maranatha Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pengendalian internal penggajian untuk keefektifan penggajian pada RSGM Maranatha Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi masukan kepada perusahaan dan memberi informasi yang berguna dalam mengambil keputusan untuk proses dan pengembangan sistem pengendalian internal dalam perusahaan untuk mendukung efektivitas pengajian dalam perusahaan.

2. Manfaat bagi akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat membantu menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, dan semoga dapat memberi informasi tambahan dan wawasan baru kepada mahasiswa sehingga dapat memunculkan ide penelitian yang lebih baik.

