

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan semakin berkembangnya badan usaha milik negara (BUMN), maka setiap negara pasti menginginkan kesuksesan dalam menjalankan badan usahanya. Berbagai macam cara dilakukan untuk meningkatkan keefektifan guna meraih kesuksesan. Salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan tersebut adalah tenaga kerja. Karena salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan kinerja perusahaan adalah faktor sumber daya manusia sebagai tenaga kerja.

Semakin bertambah besarnya suatu badan, maka jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan pun akan semakin meningkat. Untuk itu, diperlukan ketelitian dan keandalan dalam mengawasi dan mengendalikan setiap kegiatan. Oleh karena itu, diperlukan suatu alat yang dapat membantu dalam melakukan kegiatan pengendalian tersebut dalam mencapai tujuan pengendalian internal.

Pengendalian internal yang dibutuhkan untuk tenaga kerja adalah pengendalian khususnya mengenai penggajian dan pengupahan karyawan. Pengendalian gaji dan upah dapat dikendalikan dengan baik jika perusahaan dapat menjalankan ketetapan dalam pembayaran gaji dan upah memberikan tarif yang tepat pada setiap karyawan dan juga memberikan tunjangan kepada karyawannya. Dengan memberikan hal-hal tersebut maka karyawan yang bekerja dalam badan tersebut akan merasa puas dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Gaji dan upah merupakan sejumlah uang yang diterima pegawai sepadan prestasi kerjanya yang telah diberikannya kepada perusahaan sering dimanipulasi baik mengenai absensi kehadirannya juga mengenai jumlah uangnya antara lain berupa gaji dan upah fiktif yang berakibat akan merugikan perusahaan dan mungkin pegawai itu sendiri. Untuk mengatasi hal tersebut perlu disusun sistem akuntansi gaji dan upah, yang akan menciptakan sistem pengendalian gaji dan upah yang baik. (La Midjan, 1997: 261). Dengan adanya pengendalian internal dalam suatu badan, maka sistem penggajian dan upah pada karyawan akan berjalan dengan lebih efektif.

Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Suatu badan usaha bisa dikatakan efektif ketika memenuhi kriteria, diantaranya mampu memberikan pengaruh, perubahan atau dapat membawa hasil. Ketika suatu badan merumuskan tujuan keefektifan pembayaran gaji, maka efektivitas dapat dilihat dari seberapa jauh tujuan itu tercapai. Jika tujuan tercapai, maka semakin efektif pula pembayaran gaji karyawan pada perusahaan tersebut.

Peneliti tertarik untuk meneliti salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yakni PT Taspen Persero Bukittinggi. Karena dari hasil pra survey sebelumnya diketahui tenaga kerja yang bekerja pada badan tersebut cukup banyak, dan cukup sulit dalam melakukan pengendalian pada tenaga kerja yang cukup banyak tersebut. Oleh karena itu, PT Taspen Persero Bukittinggi harus dapat melaksanakan

pengendalian internal terhadap tenaga kerja dengan baik agar pelaksanaan pembayaran gaji dan upah dapat lebih efektif dan meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian untuk memenuhi syarat menempuh ujian sidang sarjana pada jurusan akuntansi fakultas ekonomi dengan berjudul: “Peran Pengendalian Internal Gaji dan Upah dalam Menunjang Efektivitas Pembayaran Gaji dan Upah (Studi Kasus: PT Taspen Persero Bukittinggi).”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelaksanaan pengendalian internal atas pembayaran gaji dan upah pada PT Taspen Persero Bukittinggi sudah efektif?
2. Bagaimanakah peranan pengendalian internal gaji dan upah dalam menunjang efektivitas pembayaran gaji dan upah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keefektifan pelaksanaan pengendalian internal atas pembayaran gaji dan upah pada PT Taspen Persero Bukittinggi.
2. Mengetahui peranan pengendalian internal dalam menunjang efektivitas pembayaran gaji dan upah.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. **Bagi penulis**, untuk menambah pengetahuan penulis mengenai permasalahan terkait peran pengendalian internal gaji dan upah dalam menunjang efektivitas pembayaran gaji dan upah pada PT Taspen Persero Bukittinggi
2. **Bagi praktisi**, memberikan masukan bagi para manajer tentang pentingnya peran pengendalian internal gaji dan upah dalam menunjang efektivitas pembayaran gaji dan upah pada PT Taspen Persero Bukittinggi
3. **Bagi akademisi**, memberikan ilmu pengetahuan yang berguna bagi pembaca dan bahan pertimbangan yang dapat memberikan ide untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

