

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, hal ini mengakibatkan sebuah perusahaan di dalam mengelola usahanya sangat diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil. Oleh karena pentingnya peran sumber daya tersebut, sumber daya manusia perlu diatur dengan baik agar dapat menjadi aset penting yang dapat memaksimalkan nilai perusahaan.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, perusahaan dituntut harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu peranan sumber daya manusia dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan

tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003:40).

Perusahaan berupaya untuk memiliki karyawan yang profesional di dalam perusahaan, biasanya karyawan yang profesional didorong karena adanya motivasi, kemampuan (ketrampilan) dan kesediaan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005:309).

Selain motivasi, kemampuan (ketrampilan) dan kesediaan, masalah penilaian kinerja dan sistem penggajian dan pengupahan pun juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dari penilaian kinerja perusahaan dapat mengetahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya dan dengan sistem penggajian yang sesuai karyawan akan merasa puas terhadap kinerjanya yang diberikan kepada perusahaan.

Akan tetapi masalah penggajian dan pengupahan merupakan salah satu pengeluaran kas terbesar di dalam perusahaan, sehingga perusahaan berusaha mengendalikan pengeluaran kas tersebut agar keuntungan yang diperoleh perusahaan dapat maksimal. Keuntungan (laba) yang maksimal dipengaruhi oleh arus kas yang baik. Arus kas yang baik bukan hanya menggambarkan realita namun mencerminkan tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap jenis perusahaan memiliki tujuan, alasan dan caranya masing-masing di dalam meminimalkan atau mengendalikan pengeluaran kas. Seperti diantaranya perusahaan jasa yang beroperasi untuk menghasilkan jasa dan bukan barang atau produk untuk klien memiliki tujuan untuk memaksimalkan laba, memberikan pelayanan yang terbaik agar jasa yang diberikan perusahaan dapat memuaskan para klien serta menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Perusahaan jasa juga memiliki alasan mengapa penggajian dan pengupahan perlu dikendalikan diantaranya karena gaji dan upah merupakan salah satu biaya yang besar bagi perusahaan sehingga perlu adanya pengendalian dalam sistem penggajian dan pengupahan tersebut. Tetapi bila biaya gaji dan upah tersebut diturunkan belum tentu akan disetujui oleh para karyawan, dan bila dinaikkan mungkin akan terlalu membebani perusahaan, maka perusahaan berpikir bahwa perlu adanya penyesuaian tujuan mengenai hak dan kewajiban sebagai karyawan. Kewajiban karyawan di dalam perusahaan adalah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan, dengan karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka karyawan memiliki hak untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Gaji dan upah ini biasanya diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan, berdasarkan ketentuan undang-undang tentang gaji dan upah, atau bahkan bisa diberikan berdasarkan hasil yang telah dicapai seorang karyawan dalam periode tertentu maupun dilihat dari kinerja karyawan tersebut. Oleh karena adanya kebijakan perusahaan mengenai sistem gaji dan upah maka perusahaan ingin melakukan pengendalian pada pengeluaran tersebut yaitu dengan cara :

1. Mengetahui hasil kinerja karyawan yang diberikan ke perusahaan, sehingga perusahaan dapat memberikan umpan balik yang sesuai.
2. Meminimalkan karyawan yang memiliki kemampuan rendah, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan mengurangi pengeluaran perusahaan.
3. Merekrut program magang bagi para mahasiswa untuk belajar sambil bekerja diperusahaan sehingga kedua belak pihak dapat diuntungkan.

Pada intinya perusahaan jasa menjual jasanya kepada klien untuk memperoleh umpan balik dari klien. Selain perusahaan memperoleh umpan balik, kinerja dari karyawan pun akan dilihat oleh perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan dapat menganalisa apakah karyawan telah melakukan pekerjaannya secara maksimal serta memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan atau belum, jika belum maksimal dalam kinerjanya maka perusahaan harus mencari penyebab atau masalahnya dan melakukan perbaikan, mungkin salah satunya pada sistem penggajian dan pengupahannya yang belum sesuai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN GAJI DAN UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA JASA KONSULTAN PAJAK GS BANDUNG)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana sistem penggajian dan pengupahan yang dilakukan perusahaan selama ini?
2. Apakah sistem pengendalian atas pembayaran gaji dan upah telah dilaksanakan perusahaan berdasarkan kinerja karyawannya?
3. Perbaikan-perbaikan apa yang dapat diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk memaparkan sistem penggajian dan pengupahan yang dilaksanakan pada perusahaan.
2. Untuk mengidentifikasi apakah sistem atas pembayaran gaji dan upah telah sesuai dengan kinerja karyawan.
3. Memberikan masukan-masukan pada perusahaan tentang perbaikan-perbaikan yang perlu dilakukan agar kinerja karyawan dapat maksimal.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan informasi yang mungkin berguna bagi perusahaan untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari prosedur-prosedur yang ditetapkan

perusahaan selama ini mengenai masalah penggajian dan pengupahannya, sehingga dimasa datang perusahaan dapat memberikan umpan balik kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan tersebut.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai teori-teori yang selama ini telah dipelajari dalam kuliah kepada dunia nyata, khususnya mengenai peranan pengendalian gaji dan upah dilihat dari kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.