

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan maupun instansi dalam menjalankan operasinya yang menyangkut bidang ketenagakerjaan pasti banyak menghadapi masalah, misalnya berkaitan dengan ketenagakerjaan. Pembayaran gaji merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh perusahaan karena hal tersebut menyangkut tenaga-tenaga pelaksana yang berupaya untuk memajukan usaha perusahaan.

Dalam dunia ekonomi, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan memberikan tunjangan. Karena dengan pemberian tunjangan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada perusahaan.

Pengendalian internal merupakan alat pengawasan yang sangat membantu seorang pemimpin perusahaan melaksanakan tugas sehingga mempunyai peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Dalam arti sempit, pengawasan intern berarti pengecekan, penjumlahan, baik penjumlahan secara mendatar (crossfooting), maupun penjumlahan secara menurun (footing).

Pengendalian internal atas tunjangan sangat penting dilakukan untuk meminimalkan kesalahan atau penyalahgunaan jabatan dalam pembagian atau jumlah yang didapatkan oleh tiap karyawan.

Tunjangan mencakup balas jasa yang dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi karyawan. Maka pengaturan tunjangan harus benar-benar adil dan layak. Maksud pokok pemberian atau penyediaan tipe tunjangan sering disebut "*Fringe Benefit*" adalah untuk mempertahankan karyawan dalam waktu jangka panjang. Premis dasar dari setiap program tunjangan kesejahteraan adalah bahwa karyawan menghargai karyawan dan ingin bekerja demi uang tambahan guna memperoleh kesejahteraan hidup. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa uang merupakan motivasi yang paling kuat. Oleh sebab itu, pemerintah atau perusahaan harus melakukan beberapa hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, pemerintah atau perusahaan yang menganut sistem tunjangan kesejahteraan yang mencakup seluruh aspek-aspek yang diinginkan dan yang diharapkan oleh karyawan sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan.

Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional, sehingga timbul suatu semangat yang maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal juga. Hal ini perlu dipahami bahwa tenaga manusia akan menentukan sukses atau gagalnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tunjangan harus dilihat sebagai bagian dari paket total kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan.

Suatu perusahaan atau instansi sebaiknya mempunyai sistem pengendalian internal yang baik, karena bila perusahaan tersebut tidak memiliki suatu sistem pengendalian internal yang baik akan menyebabkan terjadinya penyelewengan

atau penyimpangan dalam melaksanakan tanggungjawab masing-masing. Pencegahan penyelewengan dapat dilakukan dengan adanya pemisahan tugas atau fungsi yang tegas antara fungsi operasional, fungsi otorisasi, dan fungsi pencatatan. Dengan adanya elemen-elemen sistem pengendalian internal yang baik, akan memudahkan manajemen dalam pengambilan keputusan, efektifitas dan efisiensi perusahaan dapat tercapai. Pemberian tunjangan kinerja terhadap karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan. Pemberian tunjangan kinerja yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut merupakan pengganti sumbangan tenaga maupun keahlian yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Kepolisian Daerah Sumatera Barat merupakan salah satu instansi yang berada di kota Padang. Kepolisian Daerah Sumatera Barat memberikan pelayanan kepada masyarakat, dilengkapi dengan pegawai yang berpengalaman.

Sebagai instansi pemerintah di Kota Padang memiliki salah satu misi yaitu menegakkan hukum secara Profesional, Obyektif, Proporsional, Transparan dan Akuntabel, menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan, Kepolisian Daerah Sumatera Barat seharusnya memiliki sistem pengendalian internal atas tunjangan kinerja yang baik agar karyawan yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya sesuai dengan imbalan yang akan didapatnya. Dengan jumlah pegawai yang banyak maka sistem pengendalian internal di Kepolisian Daerah Sumatera Barat seharusnya mendapat perhatian yang baik. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penelitian ini akan mengkaji “Sistem Pengendalian Internal atas Tunjangan Kinerja pada Kepolisian Daerah Sumatera Barat”.

1.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kepolisian Daerah Sumatera Barat?
2. Bagaimana prosedur pemberian Tunjangan Kinerja pada Kepolisian Daerah Sumatera Barat?
3. Bagaimana sistem pengendalian internal atas tunjangan kinerja pada Kepolisian Daerah Sumatera Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kepolisian Daerah Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui prosedur pemberian Tunjangan Kinerja pada Kepolisian Daerah Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui sistem pengendalian internal atas tunjangan kinerja pada Kepolisian Daerah Sumatera Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan wawasan mengenai ilmu pengetahuan tentang sistem pengendalian internal atas tunjangan kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Laporan tugas akhir ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dan teori tentang sistem akuntansi khususnya sistem pengendalian internal kedalam dunia kerja.

b. Bagi perusahaan

Laporan tugas akhir ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi manajemen instansi dalam menentukan kebijakan untuk lebih meningkatkan sistem pengendalian internal serta dapat menghindari adanya penyelewengan yang mungkin terjadi.

c. Bagi Pembaca

Dapat menambah wawasan, pengetahuan dan informasi mengenai sistem pengendalian internal serta sebagai acuan dalam penulisan tugas akhir dimasa yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Merupakan bab yang berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Merupakan bab yang berisi landasan teori yang dipakai dalam studi dan pembahasan mengenai pengertian sistem pengendalian internal, tujuan, unsur-unsur, prinsip dan lingkungan pengendalian internal serta pengertian tunjangan, jenis, dan tujuan tunjangan.

Bab III : Gambaran Umum Perusahaan

Merupakan bab yang berisi tentang gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan.



Bab IV : Pembahasan

Merupakan pembahasan mengenai penggunaan sistem pengendalian internal atas tunjangan kinerja pada Kepolisian Daerah Sumatera Barat.

Bab V : Penutup

Merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dari penulisan dan saran dari hasil tinjau penulis.

