

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan harus dikelola dengan baik agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai. Tujuan perusahaan tersebut dapat dilihat dari visi dan misi yang dibuatnya. Dalam mewujudkan visi dan misinya, perusahaan dapat memanfaatkan kinerja maksimal bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut.

Salah satu hal yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan sistem penggajian yang baik dikarenakan masalah gaji bagi karyawan merupakan hal yang sensitif dan berpengaruh langsung pada produktivitas kerja individu sedangkan bagi perusahaan, sistem gaji yang telah ada bukan semata-mata hanya untuk memenuhi peraturan pemerintah dalam kaitannya dengan Upah Minimum Regional (UMR), tetapi yang lebih penting lagi yaitu untuk menciptakan keseimbangan antara apa yang diberikan karyawan pada perusahaan diimbangi oleh apa yang diberikan perusahaan untuk karyawannya (Mulyadi, 2016). Hal ini tampaknya sederhana, tetapi dalam prakteknya sangatlah sulit, terlebih lagi bila perusahaan belum memiliki sistem gaji yang mengacu pada obyektivitas beban kerja (*work load*) bagi para karyawannya. Apabila perusahaan telah memiliki sistem gaji

melalui pendekatan metode tertentu yang bersifat kuantitatif, akan sangat membantu bagi penyelenggaraan pemeliharaan sumber daya manusia, sehingga akan menciptakan keadaan saling menguntungkan bagi perusahaan dan karyawannya.

Sistem penggajian dapat dikatakan baik apabila telah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku dengan cara menyeimbangkan antara peraturan pemerintah dengan kebijakan yang berlaku di perusahaan serta menjalankan pengendalian intern sesuai ketentuan yang berlaku. Apabila sistem penggajian di suatu perusahaan telah dijalankan dengan baik, maka diharapkan dapat dihasilkan informasi tentang penggajian yang memadai tepat waktu dan akurat. Sehingga akan memudahkan manajemen dalam pengambilan keputusan, efektivitas dan efisiensi penggajian karyawan perusahaan dapat tercapai (Mulyadi, 2016).

Pengendalian Internal ialah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal berikut: keandalan pelaporan keuangan, kesesuaian dengan undang-undang, dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi, 2016).

Tujuan sistem pengendalian intern adalah untuk membantu pimpinan agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efisien. Tujuan pengendalian intern adalah untuk memberikan keyakinan memadai dalam pencapaian tiga golongan yaitu : keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi. Keharusan perusahaan untuk menerapkan sistem pengendalian intern untuk mencegah terjadinya penyelewengan dan tindak

kecurangan–kecurangan yang merugikan, serta penerapan sistem pengendalian intern secara baik yang diharapkan dapat meningkatnya kinerja karyawan (Mulyadi, 2016).

(Mulyadi, 2016) sistem pengendalian intern bermanfaat untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi serta mendorong efesiensi, mendorong dipatuhinya kebijakkan manajemen, bermanfaat bagi perusahaan, karena dengan sistem ini dapat mengamankan harta perusahaan, serta dapat diperolehnya data yang dapat dipercaya mengenai informasi perusahaan yang akurat, sehingga dengan begitu akan mendorong ditaatinya kebijakan–kebijakan manajemen oleh para karyawan.

PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) salah satu perusahaan benefit yang bergerak di bidang pelayaran, melayani penyediaan lalu lintas tempat berlabuhnya kapal, jasa yang berhubungan dengan pemanduan kapal, serta jasa lainnya yang berhubungan dengan pemanduan kapal, serta jasa lainnya yang berhubungan dengan kepelabuhan. PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) telah menjalankan *Single Payment Payroll* atas sistem penggajiannya sejak bulan Agustus 2013 dan terdapat beberapa kelebihan dan kelemahan dalam menjalankan sistem baru ini.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, untuk itu penulis tertarik mengetahui **“Pengendalian Intern Terhadap Pembayaran Gaji Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk membahas lebih lanjut mengenai judul di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana prosedur pembayaran gaji pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur Padang?
2. Apakah perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur Padang telah melakukan pemisahan fungsi-fungsi operasional yang berhubungan dengan pelaksanaan prosedur pembayaran gaji?
3. Apakah prosedur pembayaran gaji pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur Padang telah memenuhi unsur-unsur dari pengendalian intern yang baik dan bagian-bagian yang terlibat serta dokumen pendukung yang dibutuhkan?

### **1.3 Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui prosedur pembayaran gaji pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur Padang.
2. Untuk mengetahui apakah PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur Padang telah melakukan pemisahan fungsi-fungsi operasional yang berhubungan dengan pelaksanaan prosedur pembayaran gaji.
3. Untuk mengetahui apakah prosedur pembayaran gaji pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur Padang telah memenuhi unsur-unsur dari pengendalian intern yang baik dan bagian-bagian yang terlibat serta dokumen pendukung yang dibutuhkan.

#### **1.4 Manfaat Penulisan**

Bagi Universitas adalah :

1. Menciptakan SDM dengan keahlian profesional yang dapat bersaing dalam dunia kerja.
2. Membina dan meningkatkan hubungan antara dunia pendidikan atau perguruan tinggi dengan dunia kerja.
3. Dapat mengetahui dan memahami permasalahan yang sering terjadi di dunia kerja dan mampu memecahkannya.

Bagi PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur Padang adalah:

1. Secara langsung mendukung serta memberikan fasilitas bagi program pemerintah untuk menciptakan SDM berkualitas baik.
2. Membina hubungan baik antara dunia pendidikan dengan dunia kerja.

#### **1.5 Tempat dan Waktu Kegiatan Magang**

Magang atau kuliah kerja praktek ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur Padang. Pada tanggal 07 Januari–07 Maret 2019

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika yang dapat ditemukan tentang permasalahan pengendalian intern gaji adalah sebagai berikut :

BAB I : Merupakan bab yang berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II : Merupakan bab yang berisi landasan teori yang dipakai dalam studi dan pembahasan mengenai pengertian-pengertian, tujuan, dan unsur-unsur, pengendalian intern serta prosedur pembayaran gaji.

BAB III : Merupakan tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah perusahaan, logo perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan yang dilakukan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur.

BAB IV : Pada bab ini membahas data informasi penelitian, dianalisis, ditafsirkan sehingga kita dapat mengetahui bagaimana data hasil penelitian apakah dapat menjawab permasalahan dengan tujuan pembahasan dalam landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya.

BAB V : Bagian ini berisikan kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan demi kelangsungan aktifitas perusahaan dan juga manfaat untuk mahasiswa yang akan melaksanakan praktek kerja atau magang.