

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap instansi atau perusahaan dalam menjalankan operasional yang menyangkut bidang ketenagakerjaan sering kali dihadapkan dengan berbagai masalah, misalnya berkaitan dengan ketenagakerjaan. Pembayaran gaji merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan karena hal tersebut menyangkut tenaga kerja yang berupaya untuk memajukan usaha perusahaan.

Pada perekonomian dunia saat ini, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan 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 atau penjumlahan.

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 aturan terkait tunjangan harus benar-benar adil dan layak. Tujuan pokok pemberian tunjangan sering disebut “Fringe Benefit” adalah untuk mempertahankan karyawan dalam waktu jangka panjang. Premis dasar dari setiap program tunjangan kesejahteraan adalah bahwa perusahaan 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, instansi atau perusahaan harus melakukan beberapa hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, instansi 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 instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tunjangan harus dilihat sebagai bagian dari paket total kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan.

Suatu instansi atau perusahaan 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.

Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Padang merupakan salah satu perusahaan BUMN yang berada di kabupaten Padang Pariaman. Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Padang merupakan BUMN Indonesia yang bergerak di bidang usaha pelayanan navigasi udara. Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Padang memiliki visi “Menjadi penyedia jasa navigasi penerbangan bertaraf internasional”.

Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Padang 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 Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Padang seharusnya mendapat perhatian yang baik.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penelitian ini akan mengkaji “**Sistem Pengendalian Internal Atas Tunjangan Kinerja Pada Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Padang**”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Padang?
2. Bagaimana prosedur pemberian Tunjangan Kinerja pada Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Padang?
3. Bagaimana sistem pengendalian internal atas tunjangan kinerja pada Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Padang?

1.3. Tujuan Magang

1. Untuk mengetahui tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi karyawan di lingkungan Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Padang.
2. Untuk mengetahui prosedur pemberian Tunjangan Kinerja pada Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Padang.
3. Untuk mengetahui sistem pengendalian internal atas tunjangan kinerja pada Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Padang.

1.4. Manfaat Magang

1. Manfaat Teoritis
Dapat memberikan wawasan mengenai ilmu pengetahuan tentang sistem pengendalian internal atas tunjangan kinerja.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis 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 kehadiran penulis dapat membantu pekerjaan unit administrasi dan keuangan Perum LPPNPI AirNav Indonesia Cabang Padang.
 - c. Laporan tugas akhir ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam menentukan kebijakan untuk lebih meningkatkan sistem

pengendalian internal serta dapat menghindari adanya penyelewengan yang mungkin terjadi.

- d. Bagi pembaca dapat menambah wawasan, pengetahuan dan informasi mengenai sistem pengendalian internal serta sebagai acuan dalam penulisan tugas akhir.

1.5. . Tempat dan Waktu Pelaksanaan Magang

Tempat : Perum LPPNPI (AIRNAV INDONESIA) Cabang Padang.

Alamat : Gedung Operasi Bandar Udara Internasional Minangkabau Katapiang
Batang Anai, Padang Pariaman 25586, Sumatera Barat, Indonesia.

Periode Magang : 40 Hari Kerja, dimulai dari 21 Desember 2020 s.d. 19 Februari 2021

1.6. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

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

Bab II : Landasan Teori

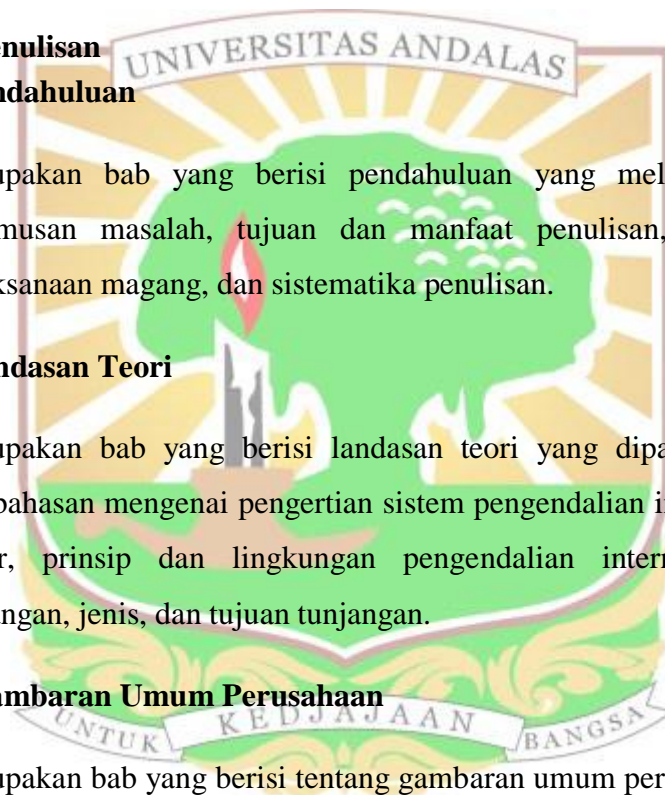
Merupakan bab yang berisi landasan teori yang dipakai dalam studi dan pembahasan mengenai pengertian sistem pengendalian internal, tujuan, unsur-unsur, prinsip dan lingkungan pengendalian internal serta pengertian tunjangan, jenis, dan tujuan tunjangan.

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 Perum LPPNPI (AIRNAV INDONESIA) Cabang Padang.



Bab V : Penutup

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

