

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perkembangan dunia usaha semakin pesat. Para pengusaha sedapat mungkin dituntut untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan usahanya agar dapat bersaing dan tetap *survive* di bidangnya serta tidak tertinggal dengan perusahaan lainnya. Pertumbuhan dunia usaha yang pesat ini, dapat kita lihat dari banyak berdirinya perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang yang berbeda-beda, baik perusahaan jasa, perusahaan dagang, atau perusahaan industri dalam bentuk usaha kecil, usaha menengah atau usaha besar.

Pada umumnya, setiap perusahaan bertujuan memaksimalkan laba dan mengembangkan usahanya kecuali perusahaan nirlaba. Berbagai sarana dan usaha dilakukan perusahaan dilakukan agar tujuan perusahaan dapat terealisasikan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor tenaga kerja. Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja.

Sumber Daya Manusia atau SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tenaga kerja memberi

sumbangan berupa tenaga, pikiran, pengalaman dan keahlian. Berbicara mengenai tenaga kerja ini, maka kita tidak dapat berpaling dari biaya gaji.

Gaji mempunyai pengaruh yang sangat besar karena dapat mempengaruhi sifat dan tingkah laku tenaga kerja dalam melaksanakan beban yang menjadi tanggung jawabnya.

Masalah di atas tidak hanya menyangkut berapa jumlah gaji yang diterima, melainkan juga menyangkut beban pekerjaan maupun yang berkaitan dengan moral dan tanggung jawab organisasi terhadap kehidupan pegawai dan keluarganya. Pada hakikatnya, tenaga kerja akan lebih produktif dan memiliki rasa cinta terhadap perusahaan apabila tenaga kerja tersebut menerima gaji yang seimbang dengan kontribusinya terhadap perusahaan, dan sebaliknya apabila tenaga kerja tersebut tidak menerima gaji yang seimbang dengan kontribusinya di perusahaan, maka akan ada kemungkinan tenaga kerja tersebut akan berupaya melakukan tindakan-tindakan seperti : melakukan demo untuk kenaikan gaji, mogok kerja, dan melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan dan dapat merugikan perusahaan.

Adanya penetapan tentang peraturan yang berhubungan dengan penggajian dari pemerintah akan membuat perusahaan lebih memperhatikan penentuan tarif gaji sehingga dapat menghindari kemungkinan terjadinya penyelewengan. Khususnya perusahaan yang mempunyai tenaga kerja dalam jumlah yang besar, maka pembayaran gaji di dalamnya harus diawasi. Walaupun demikian masih saja sering terjadi kecurangan-kecurangan dalam penetapan sampai pendistribusian gaji. Untuk mengatasi hal tersebut setiap perusahaan harus

melakukan pengawasan internal gaji agar tercipta hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan tenaga kerja.

Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara merupakan salah satu instansi pemerintahan di bidang pendidikan, yang mana di dalamnya terdapat struktur organisasi yang masing-masing memiliki jabatan, dan juga memiliki jumlah dosen dan pegawai yang cukup banyak. Hal ini bisa saja membuat mereka merasa kesulitan dalam mengadakan pengawasan atas gaji kepada para dosen dan pegawai. Mengingat masalah gaji merupakan masalah yang sangat sensitif, maka fakultas perlu mengembangkan suatu pengawasan intern gaji.

Dalam pengawasan intern gaji ini diupayakan dapat terjalinnya hubungan yang harmonis antara fakultas dengan tenaga kerja. Pemberian gaji, tunjangan, insentif, bonus dan lain-lain merupakan salah satu usaha fakultas untuk memotivasi kinerja dosen dan pegawai. Dengan adanya pengawasan intern yang tegas dan objektif, fakultas dapat mendorong dosen dan pegawai untuk semakin produktif lagi dan bertindak jujur terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas tentang gaji. Disini penulis menyusun tugas akhir dengan judul **“Pengawasan Intern Gaji Pada Fakultas Ekonomi Sumatera Utara”**.

B. Permasalahan

Pengawasan Intern atas gaji sangatlah penting dilakukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyelewengan terhadap penetapan sampai

pendistribusian gaji yang dapat merugikan tenaga kerja atau instansi itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut di atas maka penulis mencoba untuk membahas permasalahan **“Apakah pelaksanaan Pengawasan Intern pada Fakultas Ekonomi telah dijalankan secara efektif”**.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah pelaksanaan pengawasan intern atas gaji pada Fakultas Ekonomi telah dijalankan secara efektif.

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi penulis, dapat menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan secara teoritis maupun praktis mengenai pengawasan internal gaji dan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Studi Program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
2. Bagi instansi, dapat memberikan masukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat digunakan sebagai pembanding untuk melakukan penelitian pada waktu yang akan datang.

D. Rencana Penulisan

Rencana penulisan terdiri dari jadwal observasi dan rencana isi.

1. Jadwal *survei/observasi*

Adapun jadwal yang akan dilakukan adalah dimulai dari tanggal 17 November 2009 sampai dengan 8 Desember 2009. Agar lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

No.	KEGIATAN	MINGGU		
		I	II	III
1.	Persiapan Tugas Akhir			
2.	Pelaksanaan Tugas Akhir			
3.	Pelaporan Tugas Akhir			

2. Rencana Isi

Laporan penelitian terdiri dari empat bab, dimana setiap bab saling berkaitan. Hal ini sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pembuatan tugas akhir yang telah ditetapkan bahwa susunan tugas akhir harus praktis dan sistematis. Oleh karena itu, laporan penelitian tugas akhir ini disusun sebagai berikut:

- **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini, penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian dan rencana penulisan.

- **BAB II : PROFIL PERUSAHAAN/INSTANSI**

Pada bab ini, penulis akan menguraikan mengenai sejarah ringkas, struktur organisasi dan personalia, *job description*, jaringan usaha kegiatan, kinerja usaha terkini, serta rencana kegiatan Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.

- **BAB III : TOPIK PENELITIAN**

Pada bab ini, penulis akan menguraikan pengertian gaji, unsur-unsur gaji, prosedur pencatatan gaji, prosedur perhitungan gaji dan pengawasan intern gaji.

- **BAB IV : PENUTUP**

Sebagaimana akhir dari tugas ini, maka penulis akan mengambil kesimpulan dari penelitian yang dilakukan pada Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara dan beberapa saran yang mungkin akan bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.