

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan untuk memperoleh laba demi menjamin kelangsungan perusahaan. Apa lagi di era globalisasi saat ini persaingan antara perusahaan satu dengan yang lain sangatlah ketat, oleh karena itu perusahaan harus dikelola dengan efektif dan efisien supaya tetap eksis dalam bidangnya.

Dalam menjalankan aktivitasnya tentu perusahaan menggunakan sumber daya. Sumber daya terbagi atas dua yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Sumber daya merupakan faktor untuk menghasilkan barang dan jasa. Maka sumber daya ini akan dikontrol untuk melancarkan aktivitas perusahaan. Kontrol itu sendiri merupakan suatu usaha sistematis manajemen perusahaan guna pencapaian tujuan dengan cara membandingkan kinerja terhadap rencana serta perbedaan diantara keduanya.

Tenaga kerja adalah faktor yang tidak pernah lepas dalam perusahaan. Karena tenaga kerja sudah memberikan sumbangan kepada perusahaan sejak awal dimulainya kegiatan perusahaan. Sumbangan tersebut diberikan dalam bentuk tenaga, pikiran, ide-ide yang kreatif, pengalaman maupun keahlian. Sebagai imbalan atas apa yang mereka sumbangkan maka mereka berhak mendapatkan bala jasa berupa gaji dan upah. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengontrol dan memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerja. Jika kebutuhan tenaga kerja dipenuhi perusahaan dengan semestinya, yaitu dengan sistem gaji

dan upah yang baik maka akan mendorong tenaga kerja itu bekerja dengan baik pula dan pastinya akan merangsang tenaga kerja untuk bekerja lebih baik. Sehingga hasil pekerjaannya akan lebih maksimal dan berkualitas. Sejalan dengan itu maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Gaji dan upah merupakan masalah yang sensitif bagi setiap perusahaan, untuk mengatasi masalah tersebut perusahaan mengembangkan suatu kebijakan yaitu pengawasan. Dengan adanya pengawasan gaji dan upah sistem penggajian tersebut bisa berjalan dengan baik tanpa ada kecurangan. Jadi perusahaan harus membuat pengawasan khusus terhadap gaji dan upah dengan menunjuk beberapa orang yang ahli, yang bertanggung jawab dalam pencatatan gaji dan upah agar tidak terjadi penyelewengan yang merugikan perusahaan dan karyawan karena itu bisa menjadi penghambat bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Sistem gaji dan upah yang baik adalah sistem yang dibantu dengan pengawasan yang baik oleh pihak manajemen perusahaan dan dapat merangsang motivasi kerja karyawan melalui pemberian gaji, tunjangan, bonus, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan tenaga kerja semakin produktif.

Begitu juga halnya Pada PT. Nirmala Delima Makmur Cabang Medan menginginkan setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan dapat memberikan hal yang terbaik dan merasa nyaman selama berada ditempat kerja. Mengingat gaji dan upah merupakan hal yang sensitif, maka pengawasan internal atas gaji dan upah sangat begitu penting, untuk menghindari akan penyelewengan atau kecurangan dana sehingga dapat merugikan perusahaan.

Melihat begitu pentingnya suatu sistem pengendalian gaji dan upah dalam kegiatan (aktivitas) suatu perusahaan, maka penulis tertarik membuat Tugas Akhir ini dengan judul “ **Sistem Pengawasan Internal Gaji Dan Upah Pada PT. Nirmala Delima Makmur Cabang Medan** “.

B. Rumusan Masalah

Pengawasan gaji dan upah sangatlah penting yaitu untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyelewengan terhadap gaji dan upah yang dapat merugikan perusahaan. Adapun masalah pokok yang dirumuskan penulis adalah, apakah sistem pengawasan internal atas gaji dan upah yang ditetapkan PT. Nirmala Delima Makmur Cabang Medan sudah efektif ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana manajemen PT. Nirmala Delima Makmur Cabang Medan dalam melaksanakan pengawasan internal gaji dan upah.
- b. Untuk mengetahui apakah sistem pengawasan internal gaji dan upah yang diterapkan PT. Nirmala Delima Makmur Cabang Medan sudah efektif.

2. Manfaat penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian yang dilakukan peneliti adalah:

- a. Bagi peneliti, sebagai bahan masukan apabila diminta pendapat mengenai sistem pengawasan internal gaji dan upah pada PT. Nirmala Delima Makmur Cabang Medan.
- b. Bagi perusahaan dapat memberikan masukan sebagai bahan perbandingan dalam menentukan kebijaksanaan di masa yang akan datang.
- c. Bagi peneliti lainnya dapat berguna sebagai bahan masukan untuk menyempurnakan penelitian-penelitian sejenis berikutnya.

D. Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir yang terdiri dari pelaporan penelitian. .

BAB II : PROFIL PERUSAHAAN / INSTANSI

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan personalia, job description, jaringan usaha / kegiatan, kinerja usaha terkini, dan rencana kegiatan PT. Nirmala Delima Malmur Cabang Medan.

BAB III : TOPIK PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penyusunan tugas akhir ini, sehingga penulis dapat membandingkan antara teori dengan metode penyusunan yang digunakan oleh PT. Nirmala Delima Makmur Cabang Medan.

BAB IV : PENUTUP

Merupakan bagian akhir dari penyusunan tugas akhir yang terdiri dari kesimpulan-kesimpulan serta saran-saran yang dihasilkan dari penelitian ini. Dilengkapi dengan daftar pustaka sebagai referensi dari kesimpulan-kesimpulan yang diperlukan dalam penelitian.