

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha di era globalisasi ini mengalami peningkatan yang sangat pesat. Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan semakin banyak masalah yang akan dihadapi akan semakin rumit, sehingga diperlukan suatu pengendalian terhadap seluruh aktivitas agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dan terhindar dari kecurangan atau penyelewengan yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu. Salah satu pengendalian yang penting dilakukan adalah pengendalian terhadap Penggajian.

Pegawai atau karyawan yang berkualitas haruslah diberi imbalan oleh perusahaan sesuai dengan keahlian di dalam menjalankan tanggung jawabnya pada perusahaan. Imbalan yang diberikan berupa gaji yang merupakan kompensasi yang diberikan setiap bulannya secara rutin kepada pegawai. Gaji yang diberikan juga harus memadai, agar kinerja pegawai mengalami peningkatan terus menerus. Untuk itu dalam pemberian gaji kepada pegawai tersebut diperlukan sistem yang baik.

Gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada seseorang baik itu seorang pegawai atau karyawan sebagai imbalan jasa atas usaha atau kerja yang

telah dilakukannya terhadap perusahaan. Dalam memberikan gaji setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda. Di mana gaji yang diberikan



kepada para tenaga kerja juga berbeda sesuai dengan jabatan dan tingkat golongannya. Sehingga bukanlah suatu hal yang mengherankan apabila suatu perusahaan mengalami kesulitan dalam melakukan perhitungan gaji tenaga kerja tersebut. Hal ini umumnya disebabkan karena adanya jumlah tenaga kerja yang sangat banyak dan waktu yang digunakan untuk menghitung gaji sangatlah singkat yang biasanya dilakukan diakhir bulan.

Sistem yang merupakan prosedur untuk melakukan kegiatan pokok perusahaan berupa sistem pengendalian internal penggajian. Sistem pengendalian internal penggajian diperlukan agar gaji tersebut sampai kepada pegawai sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sistem pengendalian internal penggajian yang baik untuk menunjang kelancaran seluruh aktifitas dan dapat mengevaluasi ada atau tidaknya penyimpangan, menentukan keandalan dan ketelitian data akuntansi, perlindungan terhadap kekayaan yang dimiliki, mendorong efisiensi dan juga dipatuhinya kebijakan manajemen terhadap sistem penggajian. Oleh sebab itu perusahaan haruslah memiliki sistem pengendalian internal penggajian yang tepat.

Sistem pengendalian intern (SPI) dalam sistem penggajian adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk melindungi perusahaan dari segala tindak kecurangan yang berhubungan dengan sistem penggajian.

Sistem pengendalian internal sangat diperlukan untuk melakukan pengecekan terhadap sistem penggajian. Suatu keharusan perusahaan untuk menerapkan sistem pengendalian intern untuk mencegah terjadinya manipulasi, penyelewengan dan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan. Dengan

adanya penerapan sistem pengendalian intern yang baik diharapkan meningkatkan kinerja karyawan.

Sistem Pengendalian Internal Penggajian bermanfaat untuk memberikan keyakinan yang memadai terhadap pencapaian Efektivitas dan Efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan dalam memberikan gaji pegawai.

*PT. Superintending Company of Indonesia* (Persero), atau lebih populer disingkat SUCOFINDO, adalah sebuah [BUMN Indonesia](#) yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian, dan pengkajian. Saat ini, 95% saham Sucofindo dimiliki Pemerintah [Republik Indonesia](#), dan 5% oleh [SGS](#) (*Societi General de Surveillance Holding SA*). Pemerintah merencanakan privatisasi SUCOFINDO pada tahun 2008. *PT Superintending Company of Indonesia* (Persero), atau lebih populer disingkat SUCOFINDO memiliki pegawai yang cukup banyak, sehingga beban gaji yang dikeluarkan setiap bulannya juga besar. Melihat bahwa gaji merupakan hal yang mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Bisnis Sucofindo bermula dari menyediakan jasa pemeriksaan dan pengawasan dibidang perdagangan terutama komoditas pertanian serta membantu pemerintah dalam menjamin kelancaran arus barang dan pengamanan devisa Negara dalam perdagangan ekspor-impor ([www.Sucofindo.co.id](http://www.Sucofindo.co.id))

Berdasarkan latar belakang masalah dan pentingnya sistem pengendalian internal dalam sistem penggajian perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian bidang penggajian pada sebuah perusahaan dengan memilih

judul **“Sistem Pengendalian Internal Penggajian Karyawan pada PT SUCOFINDO (PERSERO)”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

“Bagaimana penerapan sistem pengendalian intern pada sistem penggajian di PT Sucofindo (Persero) Cabang Medan”?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah, maka tujuan pembuatan Tugas Akhir ini adalah untuk mengetahui penerapan sistem pengendalian intern pada sistem penggajian di PT Sucofindo (Persero) Cabang Medan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam hal:

#### **1. Penulis**

Sebagai bahan informasi dan pengetahuan dalam melakukan penelitian, khususnya mengenai sistem pengendalian internal penggajian.

#### **2. Universitas Dharmawangsa Medan**

Dapat bermanfaat sebagai referensi ilmiah bagi mahasiswa dan menambah bahan bacaan di perpustakaan Universitas Dharmawangsa Medan khususnya mengenai sistem pengendalian internal penggajian.

### 3. Perusahaan

Dapat memberikan manfaat dan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan lebih meningkatkan pengawasan terhadap sistem pengendalian internal penggajian.

## 1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian pada Tugas Akhir ini adalah :

1. Pegawai yang menjadi objek penelitian adalah pegawai bagian keuangan PT Sucofindo (Persero).
2. Gaji pegawai PT Sucofindo (Persero).

## 1.6 Sistematika Penulisan

Pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dalam Tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan teori yang berupa sistem pengendalian intern dan sistem penggajian yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan tugas akhir.

### **BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang berdirinya perusahaan. Mulai dari sejarah, struktur organisasi perusahaan dan visi-misi.

**BAB IV : PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang penerapan sistem pengendalian intern pada sistem penggajian, prosedur pembayaran gaji dan besaran nilai gaji.

**BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini penulis menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan juga saran.

