BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan adanya era globalisasi, dapat dipastikan bahwa gejolak persaingan dalam dunia usaha akan semakin meningkat, dalam persaingan baru akan saling bermunculan dan akan sulit dibendung. Kondisi tersebut menurut perusahaan untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien agar dapat memberikan hasil yang maksimal serta mampu mempertahankan eksistensinya di tengah-tengah persaingan bisnis.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu menciptakan keunggulan kompetitif. Pada dasarnya harus terus menerus melakukan perbaikan peningkatan produktivitas. Usaha untuk mempertinggi produktivitas akan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada. Perusahaan akan mencapai kinerja yang baik, apabila sumber daya manusia memiliki kualitas dan semangat kerja yang tinggi.

Banyak kasus-kasus yang terkait dengan tenaga kerja yang terjadi di Indonesia, dimana para karyawan melakukan demontrasi menuntut perusahaan agar memberikan imbalan yang adil dan layak sesuai dengan apa yang telah mereka kontribusikan terhadap perusahaan. Ketidakpekaan perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan para karyawan tentunya akan membawa dampak yang merugikan bagi perusahaan itu sendiri, selain menggangu kegiatan operasional perusahaan, hal tersebut juga merusak nama baik perusahaan.

Perlu disadari bahwa tenaga kerja harus dipandang sebagai *"long term fixed assets"* dalam perusahaan, yang memiliki kegunaan ekonomis untuk kurun waktu 23-25 tahun. Seperti di ungkap oleh Sembiring (2008:23),"Setiapkaryawan berhak atas imbalan (remunerasi)sebagai imbalan jasaataspekeijaanyangdilakukan perusahaan." Atas jasa yang telah dilakukanoleh karyawanperusahaanmemberikanimbalan yang biasanya berupagaji/upah.

Perusahaan tidak dapat memerlukan tenaga kerja seperti assets yang lainnya (mesin, kendaraan, gedung, dsb) karna manusia memiliki akal, pikiran dan perasaan sehingga mereka tidak dapat diperlakukan dengan semena-mena. Mereka akan mudah bereaksi jika merasa diperlukan tidak adil, selain itu manusia juga memiliki kebutuhan fisik dan psikologis yang perlu dipenuhi. Untuk meningkatkan kebutuhan fisiknya ada 3 hal yang perlu diperhatikan yakni menyangkut kesegaran jasmani, kondisi gizi dan tingkat kesehatan. Kemudian untuk meningkatkan kebutuhan psikologinya perlu dikembangkan tingkat pendidikan dan penelitian, profesionalisme dalam keterampilan, kemampuan kepemimpinan, kemampuan kerja secara kelompok dan motivasi untuk selalu meningkatkan kemampuan diri.

Pihak perusahaan perlu menyadari bahwa sumber daya manusia memang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan tanpa keikutsertaan mereka. Manusia sebagai mahluk hidup yang dikarunia pikiran dan akal memiliki kemampuan untuk menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin

terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun perusahaan memiliki uang, gedung, peralatan dan mesin dalam jumlah yang banyak.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan. Oleh karna itu, maka sumber daya manusia yang ada dalam perusahaanharus dikelola secara optimal, dibina dan dikembangkan, dipelihara, diberi penghargaan atas prestasi yang dihasilkan dan didayagunakan sebaik mungkin sehingga mereka dapat memberikan masukan untuk kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan dan juga dapatmemberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia atau pegawai senantiasa bekerja tidak secara cuma-cuma melainkan mengharapkan penghargaan (apresiasi) berupa imbalan atau penghasilan, maka sudah seharusnya imbalan atau penghasilan yang diperoleh memadai sesuai dengan bobot resiko dari pekerjaan yang dikerjakan pegawai bersangkutan. Hal ini sebagai penyeimbang antara kinerja serta produktivitas pegawai dengan apresiasi (gaji) yang diberikan perusahaan, sehingga tidak timbul rasa ketidakadilan pada pegawai.

Menurut Teori Neo Klasik karyawan memperoleh upah senilai denganpertambahanhasil marginalnya atau upah dalam hal ini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yangdiberikan seseorang tersebut kepada penguasaha.

Gaji/upah sebagai salah satu fungsi penting dalam MSDM dan pada dasarnya gajiadalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawanyang memberikan konstribusi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikankonstribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau

dapat juga dikatakan sebagai bayarantetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Perwujudan balasjasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional, dankuat, jika gaji diberikan secara tepat, maka para karyawan akan termotivasi untuk mencapaisasaran-sasaran organisasi. Gaji sangat penting bagi karyawan bagi individu karenamencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, danmasyarakat.Masalah upah/gaji sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para karyawantidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beliyang akhirnya mempengaruhi standar penghidupan para karyawan besertakeluarga mereka.Disamping itu ketidak adilan terhadap karyawan akan menyebabkan rasa tidak senang dankekacauan dikalangan mereka, dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentukaksi pemogokan.

Pemberian gaji yang cukup memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat dan gairah kerja pegawai. Gaji menjadi pendorong semangat pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Dengan gaji yang diberikan, maka pegawai dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Dalam suatu organisasi/ perusahaan, kegiatan penggajian tidak terlepas dari peran sistem. Sistem yang mengatur kegiatan penggajian ini disebut sebagai sistem akuntansi penggajian. Di dalam sistem penggajian ini terdapat kebijakan yang mengatur segala sesuatu mengenai penggajian, prosedur atau tata cara pemberian gaji, dokumen yang terkait yang dijadikan sebagai bukti, fungsi-fungsi atau bagian-bagian yang terlibat di dalam kegiatan penggajian serta pengendalian intern atas kegiatan penggajian tersebut. Sehingga seluruh aktivitas yang

berlangsung terstruktur dan terintegrasi serta mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi keluar dari sistem yang telah dibuat.

Sebagai salah satu penerimaan yang sah akibat hubungan kerja, gaji adalah salah satunya, dimana setiap pegawai yang bekerja pada suatu instansi berhak untuk mendapatkan gaji berdasarkan peraturan atau ketentuan penggajian yang berlaku di perusahaan. Mengingat setiap pekerja dalam organisasi mempunyai pengharapan atas sesuatu dari organisasi, sebagai penghargaan atas jerih payah pekerja selama bekerja.

Masalah pemberian gaji bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang untuk menjadi karyawan, tetapi juga karena gaji yang diberikan ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para personil organisasi. Gaji merupakan sesuatu yang sangat penting sebagai pendapatan bagi para pegawai sehingga diperlukan suatu sistem pengolahan data penggajian yang tepat.

Perum Pegadaian yang kegiatan usahanya adalah memberikan biaya dana yang murah, prosedur yang cepat dan sistem penyaluran kredit yang sangat sederhana bagi masyarakat ini melihat kasus-kasus yang terjadi banyaknya karyawan yang mogok kerja dan tidak optimal dalam bekerja yang membuat operasional perusahaan menjadi tidak lancar. Hal ini membuat perusahaan untuk memberikan gaji yang baik dan layak untuk karyawan agar kasus-kasus yang telah terjadi tidak terjadi pula dalam Perum Pegadaian.

Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya adalah kenaikan gaji. Gaji merupakanbalas jasa yang dibayarkankepada pemimpin-pemimpin,pengawas- pengawas, pegawai tata-

usahadanpegawai-pegawaikantor sertaparamanajer lainnya. Jumlah pembayarangajibiasanyaditetapkansecara perbulan.(Winarni dan Sugiyarso, 2008:16). Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratifdan pimpinan yang biasa jumlahnyabiasanya tetap secara bulanan atau tahunan, sedangkan upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekeijaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisikdanbiasanya jumlah imbalannyaditetapkansecara harian atautahunan (Soemarso2008:307).

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan kepada pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat (Hariandja : 2008)

Bila gaji diberikan secara tepat, maka para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Pemberian gaji akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk memberikan kontribusinya secara maksimal sehingga produktivitas perusahaan akan mampu bersaing dan mempertahankan eksistensinya bahkan mungkin dapat mengembangkan usahanya.

Gaji merupakan unsur terpenting yang berpengaruh terhadap kehidupan pekerja karena gaji menjadi sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya baik berupa sandang, pangan, perumahan maupun kebutuhan lain. Gaji merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau jasa diperusahaan. Dengan demikian gaji pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan seseorang untuk memproduksi barang tertentu. Gaji merupakan hal terpenting

bagi karyawan dan pengusaha. Karyawan dapat hidup layak apabila mendapat gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.

Perum pegadaian adalah perusahaan yang membantu meningkatkan kesejahteraan rakyat pun terus meningkat. Menjadi tempat berpaling saat masyarakat membutuhkan, sekaligus menjadi solusi dari berbagai permasalahan keuangan, sesuai dengan motto "Mengatasi Masalah Tanpa Masalah".

Fenomena yang terjadi pada Perum Pegadaian Kantor Cabang Holis menurut ibu Herawati selaku manager kantor cabang adalah adanya ketidaksesuaaian penerimaan gaji yang diterima karyawan, karena ketika adanya barang gadai yang palsu maka karyawan akan menanggung barang tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dan masalah, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul :

"TINJAUAN ATAS PROSEDUR PEMBAYARAN GAJI KARYAWAN PADA PERUM PEGADAIAN KANTOR CABANG HOLIS"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan diatas, maka identifikasi dalam penelitian ini menurut ibu Herawati selaku manager Perum Pegadaian Kantor Cabang Holis adalahketidaksesuaaian penerimaan gaji yang diterima karyawan, karena ketika adanya barang gadai yang palsu maka karyawan akan menanggung barang tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka penulis mencoba mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur pembayaran gaji karyawan pada kantor cabangperum pegadaian ?
2. Apa kegunaan dari adanya prosedur pembayaran gaji karyawan pada perum pegadaian ?

1.4.1 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh, mengumpulkan dan mengelola data untuk dapat mempelajari mengenai prosedur pembayaran gaji karyawan pada pegadaian.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Mengacu pada identifikasi permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui prosedur pembayaran gaji karyawan pada kantor cabangperum pegadaian
2. Untuk mengetahui kegunaan dari adanya prosedur pembayaran gaji karyawan pada kantor cabangperum pegadaian.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil lokasi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Holis Jl. Terusan Pasirkoja No. 349 Bandung Telp (022) 6028247. Waktu penelitian dimulai pada bulan Maret sampai dengan Juli 2013. Berikut ini adalah tabel waktu pelaksanaan penelitian.

Tabel 1.1

Waktu Pelaksanaan Penelitian

NO	KEGIATAN		BULAN & TAHUN				
	Tahap Persiapan		Maret 2013	April 2013	Mei 2013	Juni 2013	Juli 2013
I	1	Membuat Proposal Tugas Akhir	■				
	2	Menentukan Tempat Penelitian	■				
II	Tahap Pelaksanaan						
	1	Mengajukan Outline dan Proposal Tugas Akhir	■				
	2	Meminta surat pengantar ke perusahaan	■	■			
	3	Penelitian di perusahaan		■	■	■	
	4	Menyiapkan draft tugas akhir		■	■	■	
	5	Sidang Tugas Akhir					■
	6	Penyerahan Tugas Akhir					■