

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya sistem penggajian dalam perusahaan selalu berhubungan dengan 2 segi, yaitu perusahaan dan karyawan. Ditinjau dari segi perusahaan, maka uang yang dibayarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasi yang diberikan adalah merupakan pengeluaran. Dan kalau dilihat dari segi karyawan, maka uang yang diterima sebagai imbalan atas jasa-jasanya adalah merupakan sumber penghasilan yang utama. Oleh karena itu, dalam menetapkan kebijakan penggajian, pimpinan perusahaan selalu memperhatikan kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan, sehingga tujuan masing-masing pihak dapat tercapai. Pada umumnya setiap karyawan selalu berharap agar imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi kerjanya.

Sistem Penggajian merupakan salah satu aspek dari Manajemen Personalia, khususnya dalam rangka untuk mendapatkan tenaga kerja yang memuaskan bagi perusahaan dan sebaliknya yang bersangkutan mendapat kepuasan dari perusahaan dimana ia bekerja. Suksesnya suatu organisasi berarti pula suksesnya manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, agar supaya unsur manusia dapat dipergunakan seefisien mungkin dalam pencapaian tujuan, maka ia harus mendapatkan prioritas dalam pengembangan

dan pembinaan serta perlu adanya pencegahan terjadinya pemborosan pegawai dalam suatu perusahaan. Dengan perkataan lain, bahwa tujuan perseorangan dalam setiap organisasi sangat berpengaruh dalam menentukan tercapai tidaknya hasil-hasil yang diinginkan oleh organisasi sebagai keseluruhan. Jelaslah bahwa berhasil tidaknya pimpinan mencapai hasil-hasil melalui para bawahannya tergantung pada besar kecilnya perhatian yang diberikan untuk merealisasikan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

Manusia memiliki kebutuhan hidup yang beraneka ragam dan berbeda antara satu dengan lainnya. Semua kegiatan usaha yang dilakukan manusia bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Semakin banyak kebutuhan yang harus dipenuhi maka semakin giatlah ia berusaha. Usaha pemenuhan kebutuhan ini berhubungan erat dengan prestasi kerja. Dalam hal ini prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Dari hasil penelitian ini, penulis menitik beratkan pada sistem penggajian dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan alasan sebagai berikut :

1. Penulis beranggapan bahwa agar dapat memberikan hasil yang maksimal, perlu adanya motivasi bagi masing-masing karyawan, dimana hasil yang telah dicapai setiap karyawan erat hubungannya dengan kompensasi yang akan diterima. Oleh karena itu untuk menjaga kelangsungan usahanya maka sudah sewajarnya, apabila pihak perusahaan memperhatikan karyawan-karyawannya, dengan cara memberikan gaji yang lebih baik sehingga para karyawan akan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2. Perusahaan yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia yang ditunjang dengan ketrampilan yang memadai atau pendidikan yang baik, perlu adanya sistem penggajian yang berdasarkan pada penilaian yang benar-benar memberikan perbandingan yang terbaik antara usaha dan hasil pegawai yang melaksanakan pekerjaan serta kemampuan dari pihak perusahaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan bersama.
3. Pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan seringkali menghadapi adanya hambatan-hambatan. Salah satu hambatan yang biasa ditemui adalah rendahnya prestasi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan. Penyebabnya dapat berasal dari dalam perusahaan sendiri, umpamanya ; sistem kerja yang tidak sesuai, manajemen yang kurang baik atau pendidikan dan ketrampilan yang tidak memadai atau dapat juga berasal dari luar perusahaan, misalnya ; inflasi atau situasi perekonomian yang buruk. Untuk itu Pimpinan Perusahaan harus mencari jalan untuk mengatasi masalah ini, bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain Pimpinan Perusahaan harus memotivasi memberikan dorongan agar para karyawan dapat bekerja lebih produktif lagi, sehingga semua kebutuhan akan dapat terpenuhi dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan membentuk sistem penggajian yang baik sesuai dengan standar pendidikan yang ada.

Atas dasar latar belakang inilah penulis tertarik untuk mencoba menyusun skripsi yang berjudul “**EVALUASI SISTEM PENGGAJIAN DALAM RANGKA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA RUMAH SAKIT OMNI ALAM SUTERA**”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Penulis mengidentifikasi permasalahan pada sistem penggajian RS. Omni Alam Sutera, antara lain sebagai berikut :

- a. Sistem dan prosedur penggajian pada RS. Omni Alam Sutera.
- b. Pelaksanaan sistem dan prosedur penggajian RS. Omni Alam Sutera.

2. Pembatasan Masalah

Karena ruang lingkup sistem prosedur penggajian dapat diartikan menjadi sangat luas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu hanya melakukan pembahasan mengenai prosedur penggajian RS. Omni Alam Sutera pada untuk tahun 2010, dimana RS. Omni Alam Sutera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan sistem penggajian yang diterapkan pada RS. Omni Alam Sutera.
2. Bagaimana pengendalian internal yang dilaksanakan atas sistem penggajian RS. Omni Alam Sutera.
3. Apakah sistem penggajian dan pengendalian yang dilaksanakan sudah efektif.

D. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan sistem penggajian yang diterapkan pada RS. Omni Alam Sutera
2. Untuk mengetahui pengendalian internal yang dilaksanakan atas sistem penggajian RS. Omni Alam Sutera.
3. Untuk mengetahui efektifitas sistem penggajian dan pengendalian yang sudah dilaksanakan.

E. Manfaat & Kegunaan Penelitian

Manfaat dan kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk memberikan gambaran dan saran apabila terdapat kelemahan dalam aspek yang terdapat pada RS. Omni Alam Sutera.
2. Untuk mengetahui ketaatan pihak RS. Omni Alam Sutera dalam hal ini terhadap proses penggajian yang ditetapkan oleh perusahaan
3. Bagi penulis adalah sebagai tambahan pengetahuan dengan melihat praktik yang sebenarnya dilapangan serta belajar memecahkan masalah khususnya yang berhubungan dengan penggajian dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dalam RS. Omni Alam Sutera.
4. Bagi pihak lain yang berkepentingan dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi dan studi banding.

F. Sistematis Penulisan

Untuk mempermudah penyusunan tugas akhir ini dan pembahasannya agar mengarah pada sasarannya, maka penulis membatasi tugas akhir ini menjadi 3 bab yang secara garis besar adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan secara singkat latar belakang masalah, perumusan masalah, serta tujuan penelitian, serta manfaat & kegunaan penelitian. Bab ini juga memuat sistematis

pembahasan yaitu berupa uraian singkat mengenai bab-bab skripsi ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan landasan-landasan teoritis yang dikemukakan oleh beberapa ahli dan digunakan oleh penulis sebagai acuan perbandingan dalam membahas masalah yang ada, baik dalam tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang semuanya terfokus pada evaluasi sistem penggajian dalam peningkatan produktivitas kerja RS. Omni Alam Sutera.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini terbagi menjadi beberapa tahap penelitian, yaitu tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variabel.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini membahas mengenai hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan tempat penulis melakukan penelitian seperti sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan,

struktur organisasi, bidang kegiatan usaha serta tugas dan tanggungjawabnya, serta kebijakan perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang prosedur penggajian serta pengendalian internal yang dilakukan perusahaan. Selain itu bab ini juga membahas mengenai analisis dan pembahasan terhadap objek penelitian.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penulis dimana akan memuat beberapa kesimpulan berdasarkan analisa permasalahan dari bab sebelumnya serta saran-saran dari penulis yang diharapkan dapat bermanfaat bagi operasional perusahaan.