

**ANALISIS EFEKTIVITAS PENGENDALIAN MANAJEMEN PENGAJIAN
PT. PLN (PERSERO) RAYON TOMOHON**

Oleh:
Sifra Green Sinain

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: chypacup91@yahoo.com

ABSTRAK

Era saat ini membutuhkan kecepatan dan ketepatan dalam mengambil keputusan, sehingga dibutuhkan faktor-faktor produksi yang potensial. Adanya SDM sebagai faktor utama, maka perusahaan memberikan suatu imbalan atas prestasi yang dicapai berupa gaji. Pemberian gaji yang tidak efektif dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan terutama berkaitan dengan kinerja SDM. Untuk menghindari hal tersebut diperlukan pengendalian manajemen penggajian yang menjamin pemenuhan hak tenaga kerja (karyawan). Objek penelitian adalah PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan wawancara dan menggunakan metode kualitatif, yang merupakan penjelasan dalam bentuk pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan dan prosedur yang ditetapkan dan diterapkan perusahaan dalam hal pengendalian manajemen penggajian sudah efektif karena perusahaan telah memiliki prosedur-prosedur yang harus dilakukan dari awal sampai akhir. Sedangkan dari kebijakan yang telah ditetapkan, terlihat bahwa perusahaan tidak hanya mementingkan kepentingan perusahaan, tetapi juga berusaha untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pegawainya. Selain itu, unsur-unsur sistem pengendalian manajemen penggajian yang ada pada perusahaan dapat dikatakan baik, karena sudah sesuai dengan teori.

Kata kunci : *efektivitas, pengendalian manajemen, penggajian.*

ABSTRACT

In the era that requires effectiveness in decision-making, the potential production factors are in demand. With the existence of labor (human resources) as the primary factor, the company will value them with salary, based their respective works. Ineffective in salary distribution could cause problem, primarily related with human resources. To avoid the kind problem, a company needs the salary management control to protect the right of the labor. The object of the research is PT. PLN (Persero) of Tomohon district, which is one of the company that engaged in services area. The type of data that used during this research is a primary data, that is obtained by field surveys, interviews, and using the qualitative type of data which is an explanation in terms of phrases and statements. The result of the research shows that the established and implemented policies and procedure of the company in terms of controlling the payroll insurance is effectively enough because the company had already established the procedure that have to be followed from the beginning to the end. While from these company's established policies can be seen that the company were not only concerned with its interest solely, but also tried to meet the needs of their employees as well. Besides the control system elements guarantee the remuneration or payroll existed in the company can be said were well executed because it was suited with the existed theory.

Key words : *effectiveness, management control, payroll.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebagaimana tertera dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) bahwa sasaran utama pembangunan jangka panjang adalah terciptanya landasan yang kuat menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia pada masa sekarang ini telah mengupayakan meningkatkan kesejahteraan hidup bagi para tenaga kerja di Indonesia. Pemerintah juga berupaya untuk memberikan himbauan kepada perusahaan-perusahaan selaku pemakai jasa tenaga kerja tersebut untuk memberikan imbalan yang layak yang telah diberikan oleh para tenaga kerja tersebut.

Perusahaan harus mampu mengendalikan dan membuat tenaga kerja melakukan pekerjaannya agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai, sekaligus juga visi dan misi para tenaga kerja tersebut terpenuhi sehingga saling menguntungkan bagi masing-masing pihak. Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, perusahaan memerlukan biaya yang cukup besar, mulai dari proses penerimaan, pendidikan, pelatihan, pembinaan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Dan salah satu aktivitas penting dalam perusahaan yang berkaitan erat dengan tenaga kerja adalah aktivitas penggajian.

Gaji didefinisikan sebagai pemberian atas prestasi kerja yang telah dicapai dari suatu usaha tenaga kerja. Misalnya gaji harian, gaji mingguan, gaji bulanan dan gaji lainnya. Gaji sebagai tolak ukur suatu prestasi yang dicapai, maka dalam proses penggolongan, penghitungan, penetapan, pencatatan serta pembayarannya memerlukan ketelitian. Gaji tidak hanya mencakup gaji pokok saja, melainkan ada hal-hal yang perlu diperhatikan seperti tunjangan-tunjangan, lembur, dan sebagainya. Seperti halnya Perusahaan Umum Listrik Negara yang bertujuan untuk mencari keuntungan tetapi tidak mengabaikan kepentingan masyarakat. Di lingkungan perusahaan ini yang turut menunjang keberhasilannya adalah di bidang sumber daya manusia atau tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut, karena perusahaan pada umumnya tergantung pada tenaga kerja manusia.

Pemberian gaji yang tidak efektif dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan terutama berkaitan dengan kinerja SDM. Misalnya, jika karyawan menerima haknya yaitu berupa gaji yang jumlahnya tidak sesuai dengan kewajibannya dalam bekerja, maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan kegiatan perusahaan pun akan terhambat. Sehingga untuk menghindari hal tersebut diperlukan pengendalian manajemen penggajian yang menjamin pemenuhan hak tenaga kerja (karyawan).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui efektivitas pengendalian manajemen penggajian PT. PLN (Persero) rayon Tomohon.

TINJAUAN PUSTAKA

Akuntansi Manajemen

Horngren *et al* (2009:3) menjelaskan akuntansi adalah sistem informasi yang mengukur aktivitas bisnis, memperoleh informasi menjadi laporan keuangan, dan mengkomunikasikan hasilnya kepada para pembuat pengambil keputusan. Akuntansi dibagi menjadi dua yakni akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen. Akuntansi keuangan adalah akuntansi yang mengolah informasi keuangan yang utama untuk memenuhi keperluan manajemen puncak dan pihak luar organisasi (Mulyadi, 2005:5). Sedangkan akuntansi manajemen adalah pengidentifikasian, pengukuran, pengumpulan, penganalisisan, penyiapan, penafsiran, dan pengkomunikasian informasi yang membantu para eksekutif dalam mencapai sasaran organisasi (Tunggal, 2007:4). Ahmad (2011:4) menjelaskan akuntansi manajemen adalah salah satu bidang akuntansi yang salah satu tujuan utamanya untuk menyajikan laporan-laporan suatu satuan usaha atau organisasi tertentu untuk kepentingan pihak internal dalam rangka melaksanakan proses yang meliputi perencanaan, pembuatan keputusan, pengorganisasian, penganggaran serta pengendalian. Dari pendapat-pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem akuntansi manajemen merupakan salah satu bidang akuntansi yang digunakan untuk pihak internal dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem pengendalian manajemen adalah suatu rangkaian tindakan dan aktivitas yang terjadi pada seluruh kegiatan organisasi dan berjalan secara terus-menerus (Sumarsan, 2011:4). Pengendalian manajemen bukanlah suatu sistem terpisah dalam suatu organisasi, melainkan harus dianggap sebagai bagian penting dari setiap sistem yang dipakai manajemen untuk mengatur dan mengarahkan kegiatannya. Anthony and Govindarajan dalam bukunya *Management Control System* mengungkapkan : “*Management control is the process by which managers influence other members of the organization to implement the organization’s strategies*”.

Sistem pengendalian manajemen mempunyai beberapa ciri penting, yaitu :

1. Sistem pengendalian manajemen digunakan untuk mengendalikan seluruh organisasi, termasuk pengendalian terhadap seluruh sumber daya (*resources*) yang digunakan, baik manusia, alat-alat dan teknologi, maupun hasil yang diperoleh organisasi, sehingga proses pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan lancar.
2. Pengendalian manajemen bertolak dari strategi dan teknik evaluasi yang berintegrasi dan menyeluruh, serta kurang bersifat perhitungan yang pasti dalam mengevaluasi sesuatu.
3. Pengendalian manajemen lebih berorientasi pada manusia, karena pengendalian manajemen lebih ditujukan untuk membantu manajer mencapai strategi organisasi dan bukan untuk memperbaiki detail catatan.

Suatu sistem pengendalian memiliki beberapa elemen yang memungkinkan pengendalian berjalan baik.

Elemen-elemen tersebut adalah (Halim dkk,2009:5):

1. Sensor/Detektor, yakni suatu alat untuk mengidentifikasi apa yang sedang terjadi dalam suatu proses.
2. Assesor, yakni suatu alat untuk menentukan ketepatan. Biasanya ukurannya dengan membandingkan kenyataan dan standar yang telah ditetapkan.
3. Efektor, yakni alat yang digunakan untuk mengubah sesuatu yang diperoleh dari assessor.
4. Jaringan Komunikasi, yakni alat yang mengirim informasi antara detektor dan assesor dan antara assesor dan efektor.

Suatu sistem pengendalian manajemen yang dapat diandalkan harus memenuhi unsur-unsur berikut (Sumarsan, 2011:9):

1. Keahlian karyawan (pegawai) sesuai dengan tanggung jawabnya.
2. Pemisahan tugas.
3. Sistem pemberian wewenang, tujuan dan teknik serta pengawasan yang wajar untuk mengadakan pengendalian atas harta, utang, penerimaan, dan pengeluaran.
4. Pengendalian terhadap penggunaan harta dan dokumen serta formulir yang penting.
5. Periksa fisik harta dengan catatan-catatan harta dan utang, atau yang benar-benar ada, dan mengadakan tindakan koreksi jika dijumpai adanya perbedaan.

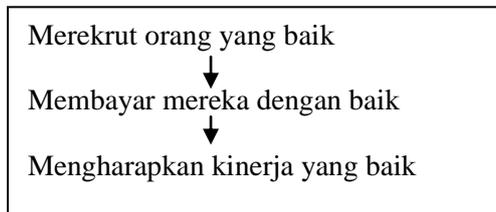
Proses pengendalian manajemen yang baik sebenarnya formal, namun sifat pengendalian informal masih banyak terjadi. Pengendalian manajemen formal merupakan tahap-tahap yang saling berkaitan satu sama lain, terdiri dari proses:

1. Pemrograman (*Programming*)
Dalam tahap ini perusahaan menentukan program-program yang akan dilaksanakan dan memperkirakan sumber daya yang akan alokasikan untuk setiap program yang telah ditentukan.
2. Penganggaran (*Budgeting*)
Pada tahap penganggaran ini program direncanakan secara terinci, dinyatakan dalam satu moneter untuk suatu periode tertentu, biasanya satu tahun. Anggaran ini berdasarkan pada kumpulan anggaran-anggaran dari pusat pertanggungjawaban.
3. Operasi dan Akuntansi (*Operating and Accounting*)
Pada tahap ini dilaksanakan pencatatan mengenai berbagai sumber daya yang digunakan dan penerimaan-penerimaan yang dihasilkan. Catatan dan biaya-biaya tersebut digolongkan sesuai dengan program yang telah ditetapkan dan pusat-pusat tanggungjawabnya. Penggolongan yang sesuai program dipakai sebagai dasar untuk pemrograman di masa yang akan datang, sedangkan penggolongan yang sesuai dengan pusat tanggung jawab digunakan untuk mengukur kinerja para manajer.
4. Laporan dan Analisis (*Reporting and Analysis*)
Tahap ini paling penting karena menutup suatu siklus dari proses pengendalian manajemen agar data untuk proses pertanggungjawaban akuntansi dapat dikumpulkan.

Penggajian

Anthony dan Govindarajan (2009:250) menyatakan bahwa ada tiga jenis komponen kompensasi yang diberikan, yaitu: gaji, tunjangan-tunjangan dalam bentuk pensiun, kesehatan, dan lain-lain, serta kompensasi insentif. Ketiga komponen diatas saling terkait, namun kompensasi insentif secara khusus berkaitan dengan fungsi pengendalian manajemen. Ada dua paham pemikiran mengenai cara untuk membaurkan penghargaan tetap (gaji dan tunjangan) dengan penghargaan variabel (bonus insentif) dalam total kompensasi manajer (Anthony dan Govindarajan, 2009:260).

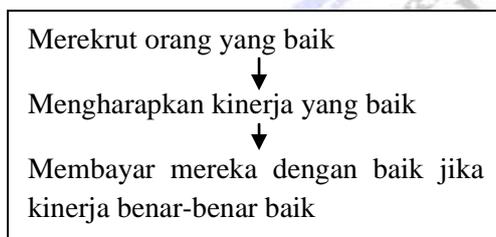
Gambar 1 Pembayaran Tetap



(Sumber: Anthony dan Govindarajan, 2009:259).

Perusahaan yang menganut paham ini menekankan pada gaji, dan bukan bonus insentif. Hal ini disebut dengan sistem pembayaran tetap.

Gambar 2 Pembayaran Berdasarkan Kinerja



(Sumber: Anthony dan Govindarajan, 2009:259)

Perusahaan yang menganut filosofi ini mempraktikkan pembayaran berdasarkan kinerja, mereka menekankan pada bonus insentif dan bukan pada gaji. Anthony dan Govindarajan (2009:259) menyatakan beberapa insentif bersifat keuangan, sementara lainnya bersifat psikologis dan sosial. Insentif keuangan mencakup kenaikan gaji, bonus, tunjangan dan fasilitas (mobil, perjalanan wisata, keanggotaan klub, dan lain sebagainya). Insentif psikologis dan sosial meliputi kemungkinan promosi, tambahan tanggung jawab, otonomi yang lebih besar, lokasi geografis yang lebih baik, dan pengakuan (piala, partisipasi dalam program pengembangan eksekutif, dan semacamnya).

Efektivitas

Efektivitas adalah hal yang berhubungan dengan penentuan apakah tujuan perusahaan yang ditetapkan telah tercapai (Tunggal,2003:12).

Kriteria efektivitas dalam fungsi penggajian dan pengupahan adalah:

1. Adanya analisis pekerjaan.
Maksudnya adalah perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan, standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadaan internal.
Dalam menentukan penilaian pekerjaan, diusahakan agar urutan peringkat pekerjaan tersusun dengan baik.
3. Adanya pemisahan fungsi.
Maksudnya perlu disusun fungsi-fungsi dalam suatu organisasi beserta dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Zamzami (2008)	Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pada Sistem Penggajian PT. Taspen (Persero) Jakarta	Bertujuan untuk mengetahui apakah sistem pengendalian intern perusahaan sudah berjalan baik atau belum.	Deskriptif (kualitatif)	Sistem pengendalian intern pada sistem penggajian PT TASPEN (PERSERO) Jakarta sudah cukup efektif. Namun masih terdapat masalah yang perlu diperbaiki dalam sistem pengendalian yang dapat memunculkan resiko terjadinya kecurangan.	Peneliti sebelumnya melakukan metode penelitian yang sama, yaitu deskriptif kualitatif.	Perbedaannya terletak pada objek penelitian. Objek penelitian sebelumnya di PT. Taspen (Persero) Jakarta, sedangkan peneliti bertempat di PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon.
2.	Cynthiadevi (2008)	Analisis Efisiensi Dan Efektivitas Pengendalian Internal Atas Sistem Penggajian PT. Gerbang Tata Gemilang (Bogor)	Untuk mengetahui apakah sistem pengendalian internal perusahaan khususnya sistem penggajian sudah efektif dan efisien.	Kualitatif, dengan menggunakan <i>Internal Control Questionnaire</i> .	Penerapan pengendalian internal (<i>internal control</i>) dalam perusahaan sudah cukup efektif, dengan adanya pelaksanaan dari kebijakan-kebijakan yang dibuat perusahaan. Dan sudah efisien karena perusahaan sudah menggunakan mesin pencatat waktu yang mencatat jam kehadiran dan jam pulang karyawan.	Peneliti sebelumnya melakukan penelitian terhadap faktor yang sama, yaitu mengenai efektivitas penggajian.	Peneliti sebelumnya meneliti mengenai sistem pengendalian internal, sedangkan peneliti yang sekarang meneliti mengenai pengendalian manajemen. Selain itu, penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2008, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2013.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif karena penelitian ini hanya mengumpulkan data, mencari fakta, kemudian menjelaskan dan menganalisis data yaitu dengan cara pengumpulan dan penyusunan data, selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan berdasarkan landasan teori yang ada (Sugiyono, 2012:6).

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2013 yang dimulai dari bulan Maret. Penelitian dilaksanakan pada saat tersebut karena penulis sedang dalam tahap penyusunan skripsi. Sedangkan tempat dimana penelitian ini dilaksanakan adalah PT. PLN (Persero) rayon Tomohon, yang beralamat di Jalan Raya Tomohon Tomohon (di sebelah kantor Sinode GMIM) dengan nomor telepon (0431) 351096.

Jenis dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan (Kuncoro 2009:124). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yang merupakan penjelasan dalam bentuk kalimat atau berupa pernyataan. sumber data yang diperoleh penulis adalah data primer dan sekunder. Sedangkan sumber data yang digunakan Data primer yang diperoleh peneliti secara langsung dari perusahaan. Dan data sekunder didapat secara tidak langsung melalui media perantara, data tersebut berupa sejarah perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Teknik wawancara
Yaitu mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak yang terkait dalam perusahaan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum perusahaan, prosedur penggajian karyawan, serta unit-unit organisasi yang terkait dengan penggajian.
2. Teknik Kepustakaan
Yaitu dilakukan dengan menggunakan bahan-bahan yang diperoleh dari literatur-literatur yang berhubungan dengan pengendalian manajemen penggajian.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, dimaksudkan untuk menguraikan atau memaparkan hasil penelitian untuk kemudian diadakan interpretasi berdasarkan landasan teori yang telah disusun.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sistem Informasi Penggajian PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon

1. Dokumen/formulir yang digunakan PT. PLN (Persero) rayon Tomohon sudah memadai dalam mendukung pengendalian manajemen penggajian. Dimana dokumen-dokumen yang dibuat dan dikeluarkan selalu diotorisasi kebenarannya.
2. Catatan akuntansi yang digunakan perusahaan telah menggunakan komputer dengan program database sehingga memudahkan dalam melakukan pencatatan.
3. Jaringan prosedur yang membentuk sistem yang ada PT. PLN (Persero) rayon Tomohon sudah memadai untuk mendukung pengendalian manajemen penggajian. Hal ini dapat dilihat dari:
 - a) Prosedur penerimaan pegawai
Karena perusahaan ini adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), maka keputusan penerimaan pegawai ditetapkan oleh pihak yang berwenang dari kantor pusat.
 - b) Prosedur pencatatan waktu hadir
Dimana pada prosedur ini diwajibkan setiap pegawai melakukan absensi dengan menggunakan sistem *fingerprint*, yaitu dengan cara scan telapak tangan mereka masing-masing dengan pengawasan satpam.

Sehingga dengan begitu pegawai tidak dapat melakukan absen fiktif yang akan sangat merugikan perusahaan.

c) Prosedur pembayaran gaji

Prosedur pembayaran gaji PT. PLN (Persero) rayon Tomohon yaitu dengan mentransfer gaji tersebut ke rekening masing-masing pegawai PT. PLN (Persero) rayon Tomohon. Dimana pihak bank menerima daftar pembayaran gaji dari perusahaan. Dan pada dokumen daftar pembayaran gaji tersebut tertera nomor rekening masing-masing pegawai yang berhak menerima gaji tersebut. sehingga uang gaji tersebut akan dibayarkan kepada pegawai yang berhak menerimanya dan tidak terjadi kesalahan.

Kebijakan PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon Mengenai Peraturan/Tata Tertib Pegawai

1. Hari dan Jam Kerja

PT. PLN (Persero) rayon Tomohon memiliki hari dan jam kerja sebagai berikut:

Tabel 2 Hari dan Jam Kerja

Hari Kerja	Jam Kerja
Senin – Kamis	08.00 – 17.00 WITA
Jumat	08.00 – 16.30 WITA

2. Absensi Pegawai

Setiap pegawai yang datang, wajib mengisi absen atau daftar hadir dengan cara meletakkan telapak tangan pada mesin absensi komputer atau yang biasa disebut *finger print*. Absen dilakukan sebagai bukti kehadiran masuk kerja baik pagi hari yaitu saat tiba di kantor maupun saat sore hari ketika meninggalkan kantor.

3. Pakaian Dinas

Setiap pegawai diwajibkan memakai pakaian yang telah diberikan, dengan ketentuan:

- Hari Senin, Selasa, dan Kamis memakai kemeja warna putih dan celana/rok warna hitam lengkap dengan kartu identitas pegawai.
- Hari Rabu menggunakan pakaian bebas namun tetap berpakaian dengan warna yang sesuai atau pantas untuk dipakai ke kantor (sopan dan rapi), dan harus selalu membawa kartu identitas pegawai.
- Hari Jumat pagi saat berolahraga memakai pakaian olahraga, setelah berolahraga memakai pakaian batik.

4. Upacara Bendera

Para pegawai harus mengikuti upacara bendera pada hari tertentu, seperti saat hari nasional (17 Agustus) dan hari nasional lainnya. Selain upacara bendera, setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, diadakan apel pagi dan wajib diikuti oleh seluruh pegawai.

5. Senam SKJ

Setiap hari Jumat selalu diadakan senam pagi. Setiap pegawai harus mengikuti senam pagi mulai pukul 06.15 - 07.00 WITA dengan memakai pakaian olahraga.

Dengan adanya kebijakan mengenai peraturan ini, diharapkan para pegawai dapat mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kebijakan Penggajian PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon

Tabel 3 Kebijakan Mengenai Penggajian

No.	Kebijakan Perusahaan
1.	Adanya kontrak kerja atau surat pernyataan kesediaan, sebelum pegawai mulai bekerja mereka harus menandatangani kontrak kerja yang berkaitan dengan kejelasan pekerjaannya. Mulai dari pegawai <i>training</i> , sampai perekrutan ini ada SK yang di dalamnya memuat hak-hak apa saja dan kewajiban apa saja bagi pegawai, kemudian memuat pula lampiran gaji yang akan diterima oleh pegawai.
2.	Pembayaran gaji dilakukan secara tepat waktu, ditentukan setiap awal bulan yaitu setiap tanggal 1.
3.	Jumlah pembayaran gaji tidak sama antara pegawai tetap dengan <i>outsourcing</i> . Bagi pegawai tetap, gaji pokok ditetapkan oleh kantor pusat sesuai dengan peringkat atau golongan yang bersangkutan. Untuk <i>outsourcing</i> , besarnya upah ditetapkan sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku sebagai standar gaji pokok, dan dibayarkan langsung oleh perusahaan atau pihak ke III yang mempekerjakan. Artinya gaji yang diberikan tidak berada jauh di bawah pasaran. Kemudian untuk pegawai harian dibayar sesuai hasil kerja mereka.

(Sumber : PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon)

Tabel 4 Kebijakan Mengenai Kenaikan Upah

No.	Kebijakan Perusahaan
1.	PT. PLN (Persero) rayon Tomohon melakukan penilaian kerja untuk pegawai tetap, dan memberikan kenaikan upah kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja.
2.	Kenaikan upah juga diberikan kepada pegawai yang memiliki masa jabatan yang sudah cukup lama dan tetap mempertimbangkan prestasi kerja pegawai tersebut.

(Sumber : PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon)

Tabel 5 Kebijakan Mengenai Insentif

No.	Kebijakan Perusahaan
1.	PT. PLN (Persero) rayon Tomohon juga memberikan bonus atau insentif kepada pegawai menurut keberhasilan perusahaan selama bulan berjalan.
2.	Insentif juga diberikan kepada pegawai yang telah memiliki masa kerja lebih dari satu tahun.

(Sumber : PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon)

Tabel 6 Kebijakan Mengenai Cuti dan Sakit

No.	Kebijakan Perusahaan
1.	Karena cuti merupakan hak bagi para pegawai, maka PT. PLN (Persero) rayon Tomohon memberikan hak cuti tahunan kepada pegawai.
2.	Bagi pegawai yang sakit, gaji pokok tetap dibayar penuh. Pegawai yang sakit lebih dari dua (2) hari harus memberikan surat keterangan dokter.
3.	Terdapat kompensasi bagi pegawai yang sakit, berupa libur untuk beristirahat di rumah.
4.	Jika dirawat di rumah sakit, perusahaan memberikan sejumlah uang yang diberikan untuk pegawai yang sakit tersebut guna membantu meringankan biaya pengobatan.

(Sumber : PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon)

Tabel 7 Kebijakan Mengenai Tunjangan

No.	Kebijakan Perusahaan
1.	Tunjangan Hari Raya: Merupakan tambahan gaji yang diberikan perusahaan setiap hari besar agama seperti Hari Idul Fitri atau Hari Raya Natal.
2.	Tunjangan Transportasi: Merupakan uang tambahan yang diterima pegawai sebagai pengganti uang transportasi yang telah dikeluarkan oleh pegawai. Besarnya tunjangan transportasi telah ditetapkan perusahaan yang disesuaikan menurut peringkat (golongan).

(Sumber : PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon)

Pembahasan

Evaluasi atas Penerapan Prosedur Penggajian PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis atas prosedur yang telah diterapkan PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon, ditemukan kelebihan dari prosedur penggajian tersebut, antara lain:

1. Dalam prosedur penerimaan pegawai, keputusan penerimaan pegawai ditetapkan oleh pihak yang berwenang dari kantor pusat.
2. Pengabsensian pegawai menggunakan sistem *fingerprint*, sehingga tidak ada pegawai yang melakukan absen fiktif, karena terdapat pengawasan pula oleh satpam.
3. Pembayaran gaji PT. PLN (Persero) rayon Tomohon yaitu dengan mentransfer gaji tersebut ke rekening masing-masing pegawai.
4. Catatan akuntansi yang digunakan perusahaan telah menggunakan komputer dengan sehingga memudahkan dalam melakukan pencatatan.

Evaluasi atas Kebijakan Penggajian PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon

Hasil dari evaluasi yang telah dilakukan penulis mengenai kebijakan penggajian PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon adalah sebagai berikut:

1. Kelebihan:
 - a. Peraturan tentang hari dan jam kerja yang berlaku di perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan sesuai dengan peraturan yang berlaku dimana hari kerja ditetapkan 5 hari.
 - b. Terdapat kontrak kerja atau surat pernyataan kesediaan sebelum pegawai mulai bekerja.
 - c. Besarnya upah ditetapkan sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku.
 - d. Terdapat kenaikan upah kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja.
 - e. Adanya pemberian bonus atau insentif kepada pegawai menurut keberhasilan perusahaan selama bulan berjalan.
 - f. Tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan pun sudah cukup memadai.
2. Kekurangan: tidak adanya pembatasan jumlah hari libur untuk beristirahat dirumah bagi pegawai yang sakit.

Analisis Efektivitas Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Manajemen PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon

Tabel 8 Evaluasi Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Manajemen

No	Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Manajemen	Hal-Hal Yang Mendukung
1.	Keahlian karyawan (pegawai) sesuai dengan tanggung jawabnya.	Hal ini dapat terlihat dengan adanya pelatihan terlebih dahulu sebelum pegawai diterima bekerja.
2.	Pemisahan tugas.	Sudah terdapat pemisahan tugas yang cukup jelas dan dapat dilihat dari struktur organisasi yang ada.
3.	Sistem pemberian wewenang, tujuan dan teknik serta pengawasan yang wajar untuk mengadakan pengendalian atas harta, utang, penerimaan, dan pengeluaran.	Hal ini dapat dilihat dari penjabaran tugas manajer area point ke tiga yaitu mengatur dan mengarahkan kegiatan pengendalian dan pengawasan, pelaksanaan, dan pemeliharaan jaringan.
4.	Pengendalian terhadap penggunaan harta dan dokumen serta formulir yang penting.	Hal ini dapat dilihat dari dokumen-dokumen yang dibuat dan dikeluarkan selalu diotorisasi kebenarannya. Selain itu, dokumen-dokumen disimpan dengan baik dan rapi sehingga memudahkan untuk mencari pada saat diperlukan.
5.	Periksa fisik harta dengan catatan-catatan harta dan utang, dan mengadakan tindakan koreksi jika dijumpai adanya perbedaan.	Segala catatan-catatan yang ada selalu diperiksa setiap harinya, dan langsung dikoreksi saat itu juga jika terjadi kesalahan pada catatan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebijakan dan prosedur yang ditetapkan PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon dalam hal pengendalian manajemen penggajian sudah efektif. Perusahaan telah memiliki prosedur yang harus dilakukan dari awal sampai akhir, yakni diawali dengan prosedur penerimaan pegawai, pencatatan waktu hadir, diakhiri dengan pembayaran gaji. Sedangkan dari kebijakan yang ditetapkan perusahaan, terlihat bahwa perusahaan tidak hanya mementingkan kepentingan perusahaan, tetapi juga berusaha untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pegawainya.
2. Unsur-unsur sistem pengendalian manajemen penggajian yang ada pada PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon dapat dikatakan baik, karena sudah sesuai dengan teori.

Saran

Beberapa hal yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak guna meningkatkan efektivitas pengendalian manajemen penggajian pada PT.PLN (Persero) Rayon Tomohon, sebagai berikut:

1. Agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan lebih maksimal lagi, maka perusahaan harus tetap memperhatikan faktor pendukung gaji yang berupa tunjangan, insentif dan uang lembur, karena besar kecilnya pendapatan yang diterima pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung tersebut.
2. Sistem informasi penggajian yang diterapkan dalam pengolahan data pada PT. PLN (Persero) Rayon Tomohon sudah sangat efektif, namun sebaiknya perusahaan harus tetap berusaha untuk menyesuaikan sistem dalam mengikuti perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Kamaruddin. 2011. *Akuntansi Manajemen "Dasar-dasar Konsep Biaya dan Pengambilan Keputusan"*. Rajawali Gravindo Persada. Jakarta.
- Anthony, Robert. N., Govindarajan,Vijay. 2009. *Management Control System*. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Hornngren, Charles T., Harrison, Walter., Bamber, Linda Smith. 2009. *Accounting*. Sixth Edition. Pearson Prentice-Hall, Inc. New Jersey.
- Cynthiadevi, Renata. 2008. Analisis Efisiensi Dan Efektivitas Pengendalian Internal Atas Sistem Penggajian PT Gerbang Tata Gemilang (Bogor). *Skripsi*. Universitas Indonesia Esa Unggul. Jakarta.
- Halim, Abdul., Achmad, Tjahjono., Husein, Muh. Fakhri 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi Revisi. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi 3. Erlangga. Jakarta.
- Mulyadi. 2005. *Akuntansi Manajemen*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2003. *Audit Manajemen Kontemporer*. Edisi Revisi. Harvarindo. Jakarta.
- _____. 2007. *Dasar-Dasar Audit Manajemen*. Harvarindo. Jakarta.
- Sumarsan, Thomas. 2011. *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, Aplikasi dan Pengukuran Kinerja*. Indeks. Jakarta.
- Zamzami, Bani. 2008. Analisis Efektivitas Pengendalian Intern Pada Sistem Penggajian PT. Tapen (Persero) Jakarta). *Skripsi*. Universitas Gunadarma. Jakarta.