BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era modernisasi yang semakin meningkat, pertumbuhan ekonomi dan perkembangan dunia usaha semakin pesat. Banyak perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan dan jasa semakin menjadi perusahaan yang semakin maju. Sehubungan dengan perkembangan perusahaan, maka kegiatan di dalam perusahaan memerlukan suatu sistem untuk mendukung kegiatan di dalam perusahaan, yang dapat membantu memberikan informasi dan mempromosikan transaksi khususnya produk dan jasa perusahaan.

Perusahaan harus dapat mengendalikan dan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan, dan sekaligus mewujudkan visi dan misi karyawan sehingga semua pihak dapat saling menguntungkan, yang dapat mendukung kegiatan perusahaan adalah sistem pengendalian manajemen. Sistem pengendalian manajemen merupakan suatu sistem yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan harus dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Semakin baik sistem pengendalian manajemen yang dimiliki suatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu perlu kerja keras untuk mencari, menyeleksi dan melatih karyawan.

Sistem pengendalian manajemen merupakan rangkaian tindakan dan kegiatan yang terjadi pada semua kegiatan organisasi dan terus berjalan (Sumarsan, 2011:4). Menurut Suadi (2014), sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang saling terkait, seperti pemrograman, penganggaran, akuntansi, pelaporan, dan akuntabilitas untuk membantu manajemen mempengaruhi orang lain dalam perusahaan dan membuat mereka ingin mewujudkan tujuan perusahaan. Efektif dan efesiensi melalui strategi tertentu. Pengendalian manajemen bukanlah suatu sistem yang terpisah dalam organisasi, tetapi harus dilihat sebagai bagian penting dari setiap sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mengatur dan mengarahkan kegiatannya.

Supaya memperoleh karyawan yang berkualitas, perusahaan memerlukan biaya yang cukup besar, mulai dari proses penerimaan, pendidkan, pelatihan, pembinaan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dan bagi karyawan menerima pendapatan yang sesuai dengan jam kerja dan tenaga yang digunakan adalah salah satu aktivitas penting dalam perusahaan.

Gaji sebagai tolak ukur suatu prestasi yang dicapai, maka dalam proses penggolongan, perhitungan, 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.

Salah satu penentu utama keberhasilan suatu perusahaan adalah karyawannya, diantaranya kualitas karyawan memegang peranan penting. Oleh karena itu, betapapun sempurna sistem yang dirancang oleh perusahaan, jika karyawan tidak memiliki sumber daya yang terbaik tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Di sisi lain, karyawan yang baik juga membutuhkan perusahaan sebagai tempat bekerja dan mencari nafkah.

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya (Mardiasmo, 2017:134). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “KBBI”, efektivitas ialah daya guna, keaktifan serta adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai.

Tujuan efektivitas dalam pengendalian manajemen atas gaji karyawan sangat dibutuhkan oleh industri agar dalam realisasi penerapannya tidak menyimpang dari apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Pengertian efektivitas menurut Hidayat merupakan sesuatu dimensi industri yang melaporkan seberapa sasaran ialah kuantitas, mutu, serta waktu sudah tercapai secara jauh, dimana kian besar persentase sasaran yang dicapai hingga hendak kian besar efektifitasnya.

Suatu perencanaan memberikan gaji karyawan yang baik harus dapat dimengerti oleh setiap karyawan yang tugasnya berhubungan dengan pelaksanaan rencana tersebut guna menghindari kesalahan atau diperoleh bahwa tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai.

Setiap perusahaan membutuhkan sistem gaji yang rapi dan teratur agar lebih mudah bagi pimpinan dalam menetapkan gaji karyawan. Dengan demikian, pengawasan yang baik dapat mencegah terjadinya penyimpangan atau penyelewengan. Sistem pemberian gaji karyawan yang baik juga dapat menyediakan data –data yang lebih akurat untuk pengambilan keputusan.

Sehingga jelas sudah bahwa sistem pemberian gaji karyawan berperan sangat penting bagi perusahaan dan karyawan sendiri. Mengingat pentingnya sistem gaji karyawan, maka penulis tertarik mengambil judul tentang “Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Atas Gaji Karyawa PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang”.

B. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang masalah yang ada, maka disusun rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu “Bagaimana Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen AtasGaji Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis, dalam hal ini dapat berguna untuk ilmu di dunia pendidikan terutama pada mata kuliah sistem pengendalian manajemen.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi PT. Sang Hyang Seri Kabupaten Sidenreng Rappang (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan pertimbangan juga evaluasi dalam hal pelaksanaan pengendalian manajemen gaji karyawan.

   b. Bagi Universitas

      Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang ingin mengkaji masalah yang sama, serta dimaksudkan untuk melengkapi literatur dan memberikan masukan di bidang sistem, khususnya sistem penggajian karyawan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari bangku perkuliahan melalui pengamatan langsung di lapangan dan memperluas pengalaman dalam melakukan penelitian di bidang pengendalian gaji karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik.Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan.Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaranyang telah ditentukan didalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program.

Dalam buku mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya”(Kurniawan, 2005:109).

Dalam salah satu buku mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakinbesar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, makasemakin efektif organisasi, program ataukegiatan”(Mahmudi, 2005:92).

Menurut pendapat Peter F. Drucker yang dikutip H.A.S. Moenir yang mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: “Efektivitas, pada sisi lain, menjadi kemampuan untuk memilih

sasaran hasil sesuai. Seorang manajer efektif adalah satu yang memilih kebenaran untuk melaksanakan" (Moenir, 2006:166).

Menurut Beni (2016:69) Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

Menurut mardiasmo (2017: 134) efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (outcome) dari keluaran (output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribus output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran, maka semakin efektif proses kerja suatu organisasi.

Mengukur efektivitas organisasi tidaklah mudah, karena efektivitas dapat dilihat dari berbagai perspektif dan tergantung pada siapa yang menilai dan menafsirkannya. Jika dilihat dari produktivitas, seorang manajer produksi memberikan pemahaman

bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (*output*) barang dan jasa.

Efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan rencana yang diberikan dengan hasil yang sebenarnya dicapai.Namun apabila usaha atau hasil kerja dan tindakan yang dilakukan tidak mencukupi sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai atau yang direncanakan tercapai, maka hal tersebut tergolong tidak efektif. Adapun kriteria mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, yaitu:

a. Kejelasan tujuan yang ingin dicapai, hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan mencapai tujuan yang berorientasi pada tujuan dalam pelaksanaan tugasnya dan agar tujuan organisasi dapat tercapai.
b. Proses analisis dan kebijakan, hal ini berkaitan dengan tujuan apa yang hendak dicapai. Artinya kebijakan ini dapat menjadi alat untuk mencapai tujuan melaui usaha-usaha dalam pelaksanaan kegiatan operasional.
c. Kejelasan strategi dalam mencapai suatu tujuan, strategi merupakan sebuah jalan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar seorang pelaksana tidak kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi.

d. Memiliki perencanaan dan program yang telah dijabarkan sebagai pedoman apa yang harus dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
e. Memiliki sarana dan prasarana yang menunjang kemampuan bekerja para pelaksana di sebuah organisasi.
f. Sebuah program harus dikerjakan dengan waktu yang efektif dan efisien.
g. Memiliki sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik para pelaksana di sebuah organisasi.

2. Pengertian Sistem

Terdapat beberapa pengertian dari sistem. Menurut Azhar Susanto (2013:22) di dalam bukunya, “Sistem adalah kumpulan atau grup dari sub sistem/bagian/komponen atau apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan dapat bekerja sama untuk mencapai satu tujuan tertentu”.

Dalam bukunya, Sutarman (2009:5) menjelaskan bahwa “Sistem adalah kumpulan elemen yang saling berinteraksi dalam kesatuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama.Sedangkan menurut Jogiyanto (2009:34) dalam bukunya yang berjudul Analisis dan Desain Sistem Informasi bahwa “sistem dapat juga didefinisikan dengan pendekatan prosedur dan komponen. Sistem dan prosedur adalah suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lain. Suatu

sistem baru dapat terbentuk jika di dalamnya ada beberapa prosedur yang mengikutinya."

Kriteria dari sistem adalah:

a. Sistem dirancang untuk mencapai tujuan.
b. Elemen dari sistem harus mempunyai rencana yang tepat.
c. Elemen dalam sistem harus berhubungan dan berkaitan dalam pencapaian tujuan organisasi pada umumnyadan pencapaian divisi atau departemen pada khususnya.
d. Unsur dasar dari proses lebih penting dari pada elemen sistem.
e. Tujuan organisasi lebih penting dari pada tujuan divisi.

3. Pengertian Pengendalian

Pengendalian merupakan salah satu fungsi dari suatu proses kegiatan. Griffin (2010) memberikan batasan terhadap pengendali sebagai observasi secara organisatoris terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan. Pengendali menurut para ahli adalah sebagai berikut:

a. Harold Koontz (2007), *control is the measurement and correction of the performance of subordinates in order to make sure that enterprise objectives and the plans devised to attain then are accomplished*. Artinya: Pengendalian adalah pengukuran dan koreksi kinerja bawahan,agar rencana-

rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara.

b. Arief Suadi (1995:3) berpendapat bahwa pengendalian manajemen adalah sebuah usaha untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Efektif berbeda dengan efisien, efektif diartikan sebagai kemampuan untuk mengerjakan yang benar, sedangkan efsien diartikan sebagai kemampuan untuk mengerjakan dengan benar.

c. Robert J. Mockler (2014:97) mendefinisikan Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematik untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

d. Robert Anthony (2005) mendefinisikan sistem pengendalian manajemen sebagai proses untuk memastikan bahwa sumber

daya diperoleh dan digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Zahinul Hoque (2005) berpendapat bahwa sistem pengenalian manajemen sebagai suatu alat untuk memperoleh data dalam membantu mengkoordinasikan proses pembuatan perencanaan dan keputusan pengendalian dalam organisasi.

Harold Koontz dan Cyril O'Donnel (2007) menetapkan asas pengawasan sebagai berikut :

a. Asas tercapainya tujuan / *Principle of assurance of objective*:

   Pengawasan diarahkan untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dengan cara melakukan perbaikan(koreksi) guna menghindari penyimpangan-penyimpangan/deviasi dari perencanaan yang ada.

b. Asas efisiensi pengawasan / *Principle of efficiency of control*):

   Pengawasan itu efisien bila dapat menghindari deviasi-deviasi dari perencanaan, sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain yang diluar dugaan.

c. Asas tanggung jawab pengawasan / *Principle of control responsibility*:

   Pengawasan hanya dapat dilaksanakan apabila pimpinan yang bersangkutan bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan rencana.

d. Asas pengawasan terhadap masa depan / *Principle of future control*:

   Pengawasan yang efektif harus ditujukan kearah pencegahan penyimpangan perencanaan yang akan terjadi pada waktu sekarang maupun masa yang akan datang.

e. Asas pengawasan langsung / *principle of direct control*:

   Teknik kontrol yang paling efektif dengan mengusahakan adanya pimpinan dan bawahan yang berkualitas baik.Pengawasan itu dilakukan oleh pimpinan atas dasar bahwa manusia itu sering berbuat salah.Cara yang paling tepat untuk menjamin adanya pelaksanaan yang sesuai dengan perencanaan dengan mengusahakan sedapat mungkin para tenaga kerja memiliki kualitas yang baik.

f. Asas refleks perencanaan / *Principle of replection of plane*:

   Pengawasan harus disusun dengan baik, sehingga dapat mencerminkan karakter dan susunan perencanaan yang baik

g. Asas penyesuaian dengan organisasi / *Principle of organizational suitability*:

   Pengawasan harus dilakukan sesuai dengan struktur organisasi.Pimpinan dan bawahannya merupakan sarana untuk melaksanakan rencana.Dengan demikian pengawasan yang efektif harus disesuaikan dengan besarnya wewenang pimpinan, sehingga mencerminkan struktur organisasi.

h. Asas pengawasan individual / *Principle of individuality of control*:

   Pengawasan harus sesuai dengan kebutuhan pimpinan yang telah ditentukan oleh kebijaksanaan perusahaan. Teknik kontrol harus ditunjukkan sesuai dengan kebutuhan akan informasi setiap pimpinan. Ruang lingkup informasi yang dibutuhkan itu satu sama lain berbeda, tergantung pada tingkat dan tugas pimpinan yang bersangkutan.

i. Asas standar / *Principle of standard*:

   Pengendalian yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat, yang akan dipergunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan yang tercapai.

j. Asas pengawasan terhadap strategis / *Principle of strategic point control*:

   Pengawasan memerlukan adanya perhatian khusus terhadap faktorfaktor yang strategis dalam perusahaan.

k. Asas pengecualian / *The exception principle*:

   Efisiensi dalam pengendalian membutuhkan adanya perhatian yang diarahkan pula pada faktor perkecualian dalam pelaksanaan rencanarencana yang telah ditetapkan yang terjadi pada keadaan-keadaan yang berubah yang belum/tidak terpikirkan sebelumnya (terjadi keadaan darurat).

l. Asas pengawasan fleksibel / *Principle of flexibility of control*:

Pengawasan harus luwes guna menghindari kegagalan atas pelaksanaan rencana.

m. Asas peninjauan kembali / *Principle of review*:

Sistem pengendalian harus selalu ditinjau kembali dalam kurun waktu tertentu agar sistem yang digunakan selalu cocok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

n. Asas tindakan / *principle of action*: Pengawasan dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan pada rencana, organisasi, penentuan staff dan arahan-arahan.

4. Pengertian Manajemen

Dalam kamus umum Bahasa Indonesia (W.J.S. Poerwadarminta, 2007:742) “Manajemen diartikan sebagai cara mengelola suatu perusahaan besar. Pengelolaan atau pengaturan dilaksanakan oleh seorang manajer (pengatur/pemimpin) berdasarkan urutan manajemen”.

Menurut James A.F. Stoner (2006) “Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yanga ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Pengendalian manajemen dalam hal ini tidak berarti bahwa semua tindakan harus berjalan sesuai rencana. Proses dapat berubah karena perbedaan waktu antara rencana dan kegiatan. Ketika rencana dijelaskan, ada pengaruh internal dan eksternal dalam organisasi.Kegiatan yang dilakukan pada suatu organisasi biasanya meliputi beberapa hal sebagai berikut:

a. Membuat rencana terkait dengan tujuan perusahaan.
b. Melakukan koordinasi kegiatan kepada masing-masing bagian.
c. Melakukan komunikasi terkait informasi yang ada.
d. Melakukan evaluasi informasi.
e. Mengajak orang-orang dalam organisasi atau karyawan perusahaan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

5. Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen

Ada beberapa pengertian terkait sistem pengendalian manajemen yaitu:

a. Menurut Mulyadi (2007:3) mendefinisikan bahwa sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan sasaran masa depan yang hendak dicapai oleh organisasi, merencanakan kegiatan untuk mencapai sasaran tersebut, serta mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.

b. Menurut Thomas Sumarsan (2010:4) mendefinisikan bahwa sistem pengendalian manajemen adalah suatu rangkaian tindakan dan aktivitas yang terjadi pada seluruh kegiatan organisasi dan berjalan terus menerus.

Berdasarkan pengetian diatas maka dapat dikatakan sistem pengendalian manajemen adalah proses formal yang digunakan oleh pimpinan perusahaan dalam rangka mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan merupakan serangkaian langkah-langkah yang mengarahkan suatu operasi perusahaan agar strategi juga kebijakan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya berdasarkan informasi yang ada, dimana sistem pengendalian manajemen meliputi struktur dan proses.

Pengertian tersebut memberikan suatu pandangan bahwa semua anggota perusahaan harus berperilaku yang mencerminkan upaya-upaya untuk memanfaatkan sumber daya yang ada.

6. Karakteristik sistem pengendalian manajemen

Sistem pengendalian manajemen yang berbeda diperlukan untuk situasi yang berbeda tetapi semuanya mempunyai karakteristik berikut:

a. Sistem pengendalian manajemen berfokus pada program dan pusat-pusat tanggung jawab.
b. Data terencana dalam bentuk program anggaran dan standar, sedangkan data aktual mengenai apa yang telah terjadi didalam maupun diluar.
c. Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem organisasitotal dalam artian bahwa sistem mencakup semua aspek dari operasi organisasi.

7. Jenis-jenis sistem pengendali manajemen
   a. Pengendalian Pencegahan(*Preventive Controls*):

      Dimaksud untuk mencegah terjadinya suatu kesalahan.Pengendalian ini dirancang untuk mencegah hasil yang tidak diinginkan sebelum kejadian itu terjadi.Pengendalian pencegahan berjalan efektif apabila fungsi atau personel melaksanakan perannya. Contoh pengendalian pencegahan meliputi: kejujuran personal yang kompeten, pemisahan fungsi, *review* pengawasan dan pengendalian ganda

   b. Pengendalian Deteksi(*Detective Controls*):

      Sesuai dengan namanya pengendalian deteksi dimaksudkan untuk mendeteksi suatu kesalahan yang telah terjadi.Rekonsiasi bank atas pencocokan saldo pada buku bank dengan saldo kas buku organisasimerupakan kunci

pengendalian deteksi atas saldo kas. Pengendalian deteksi biasanya lebih mahal dari pada pengendalian pencegahan, namun tetap dibutuhkan dengan alasan: pertama, pengendalian deteksi dapat mengukur efektivitas pengendalian pencegahan.Kedua, beberapa kesalahan tidak dapat secara efektif dikendalikan melalui sistem pengendalian pencegahan sehinggaharus di tangani dengan pengendalian deteksi ketika kesalahan tersebut terjadi. Pengendalian deteksi meliputi *review* dan pembanding seperti: catatan kinerja dengan pengecekan independen atas kinerja, rekonsilasi bank, konfirmasi saldo bank, konfirmasi saldo bank, *cashopname*, penghitung fisik persediaan, konfirmasi piutang/utang dan sebagainya.

c. Pengendalian koreksi(*corrective controls*):

Pengendalian koreksi melakukan koreksi masalah-masalah yang teridentifikasi oleh pengendalian deteksi. Tujuannya adalah agar kesalahan yang terjadi tidak terulang kembali.Masalah atau kesalahan dapat dideteksi oleh manajemen sendiri atau oleh auditor.Apabila masalah atau kesalahan terdeteksi oleh auditor, maka wujud pengendalian koreksinya adalah dalam bentuk pelaksanaan tindak lanjut dari rekomendasi auditor.

d. Pengendalian pengarahan(*directive controls*):

Pengendalian pengarahan adalah pengendalian yang dilakukan pada saat kegiatan sedang berlangsung dengan tujuan agar kegiatan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan atau ketentuan yang berlaku.Contoh atas pengendalian ini adalah kegiatan supervisi yang dilakukan langsung oleh atasan kepada bawahan atau pengawasan oleh mandor terhadap aktivitas pekerja.

e. Pengendalian kompensatif(*conpensating controls*):

Pengendalian kompensatif dimaksudkan untuk memperkuat pengendalian karena terabaikannya suatu aktivitas pengendalian.Pengawasan langsung pemilik usaha terhadap kegiatan pegawainya pada usaha pada usaha kecil karena tidak adanya pemisah fungsi merupakan contoh pengendalian kompensatif.

8. Gaji

Menurut Rivai (2019:762) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. Gaji juga merupakan bayaran tetap atau diterima secara periodik, dalam hal ini sebulan sekali.

Menurut Hariandji (2002:245) dalam kadarisman gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuesi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukan disebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Amstrong dan Murlis (2003) mengatakan gaji merupakan bayaran yang diterima oleh seseorang. Sedangkan hasibuan menyatakan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti komitmen terhadap organisasi yang lebih besar, maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Memang banyak perusahaan yang menggunakan dua kategori gaji pokok, harian atau tetap yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjanya. Dalam konteks ini yang dimaksud gaji harian adalah sarana yang paling umum untuk pembayaran gaji yang berdasarkan waktu. Karyawan yang gajinya dibayar harian dinamakan penerimaan upah yang pembayarannya di hitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Di pihak lain berlawanan dengan hal ini bahwa karyawan yang diberikan gaji tetap, yaitu menerima

pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah waktu dan jam kerja.

Gaji bagi setiap karyawan menjadi suatu yang mutlak karena hal tersebut telah ada ketentuan dan peraturan yang mengikat bahwa setiap karyawan berhak menerima gaji pokok sesuai dengan jabatan/posisi kerja.

9. Kebijakan gaji

Peraturan Pemerintah Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor Per-12/MBU/11/2020 Tentang pedoman penetapan penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara:

a. Gaji Direktur Utama ditetapkan dengan menggunakan pedoman internal yang ditetapkan oleh Menteri.
b. Gaji Direksi lainnya ditetapkan dengan komposisi Faktor Jabatan sebagai berikut:
    1) Wakil Direktur Utama 95% (sembilan puluh lima persen) dari Gaji Direktur Utama; dan
    2) Anggota Direksi lainnya 85% (delapan puluh lima persen) dari Gaji Direktur Utama.
c. RUPS/Menteri dapat menetapkan besaran faktor jabatan yang berbeda dengan ketentuan sebagimana dimaksud pada huruf b, apabila dipandang lebih dapat merefleksikan kepantasan dan kewajaran dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

masing-masing anggota Direksi serta kemampuan perusahaan.

d. Bagi BUMN Induk (Holding), Gaji Direktur Pelaksana dihitung menggunakan pendekatan perhitungan berdasarkan angka sebelum konsolidasi serta Direktur Utama.
e. Besarnya Gaji anggota Direksi BUMN ditetapkan oleh RUPS/Menteri setiap tahun selama satu tahun terhitung sejak bulan Januari tahun berjalan.
f. Dalam hal RUPS/Menteri tidak menetapkan besranya Gaji anggota Direksi BUMN untuk tahun tertentu, maka penetapan besarnya Gaji anggota Direksi menggunakan besaran yang paling akhir diterapkan dan diberlakukan oleh RUPS/Menteri.
g. Perhitungan pemberian Gaji Direksi sebagaimana dimaksud dalam angka 1 huruf b ini mulai berlaku untuk penetapan Gaji tahun buku 2021.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian, adapun beberapa penelitian yang berkaitan dengan judul yang diteliti sebagai berikut Andi Mutiah (2009). Dengan menggunakan metodedeskriptif kuantitatif. Hasil penelitian Akuntabilitas kinerja inspektoratjenderal departemen agama tahun 2007 berdasarkan evaluasi kinerjayang tertuang dalam formulir PKK

dan PPS dinyatakan sudah baikdalam mewujudkan good governance dilihat dari pencapaian targetyang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan Cynthiadevi (2008) dengan hasil penelitian yaitu penerapan pengendalian internal (internal *control*) dalam perusahaan sudah cukup efektif, dengan adanya pelaksanaan dari kebijakankebijakan yang dibuat perusahaan. Dan sudah efisien karena perusahaan sudah menggunakan mesin pencatat waktu yang mencatat jam kehadiran dan jam pulang karyawan. Persamaan penelitian yaitu peneliti sebelumnya melakukan penelitian terhadap faktor yang sama, yaitu mengenai efektivitas penggajian, sedangkan perbedaannya yaitu 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 2021.

Penelitian yang dilakukan (Sinain, 2013) meneliti dengan menggunakan metode pengumpulan data primer, metode analisis data yang digunakan metode kualitatif. 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.

Penelitian yang dilakukan (Faisal Djakarta, 2013)meneliti dengan menggunakan metode pengumpulan data secara primer dan kuesioner, Metode analisis data yaitu analisis regresi. Hasil penelitian Sistem pengendalianmanajemen (SPM) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerjaperusahaan PT. PLN (Persero) cabang Gorontalo.

Penelitian yang dilakukan (Eryska Ramayanti, 2016)meneliti tentangdengan metode Analisis statistic deskriptif. Teknik pengumpulan data dokumentasi, wawancara,observasi dan kuesioner. Hasil penelitian variabel sistem pengendalianmanajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi padaKSP Niaga Central Abadi.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwaapabila suatu organisasi dapat menerapkan sistem pengendalianmanajemen dengan baik dan terorganisir disetiap pusatpertanggungjawaban, maka dapat meningkatkan efisiensi perusahaantersebut.

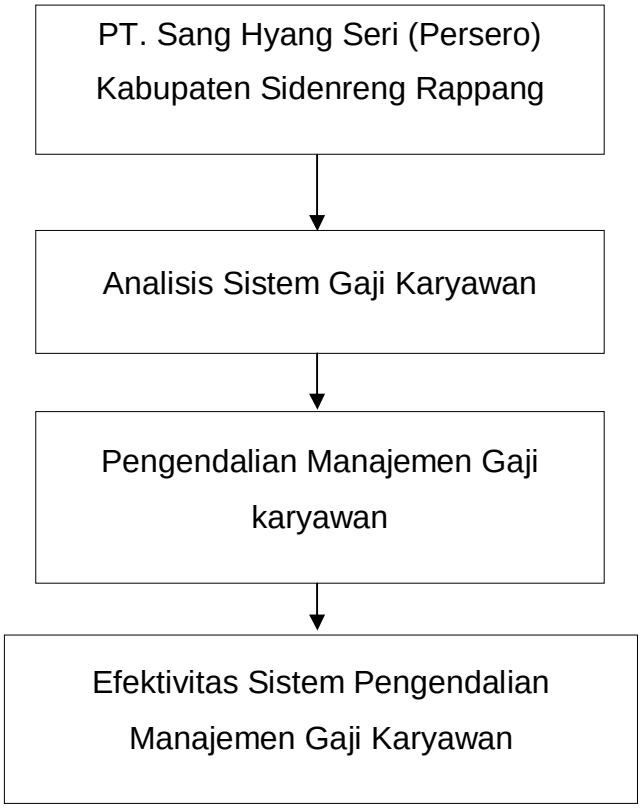
Penelitian yang dilakukan (Chandra, 2017) dalam mencapai laba sebagai salah satu ukuran kinerja pada perusahaan mengalami peningkatan sebesar 82,02%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa kinerja operasional sebagai suatu ukuran prestasi kinerja bagi perusahaan telah mengalami pertumbuhan yang positif atau baik.

C. Kerangka Konseptual

Pada umumnya tujuan dari bentuknya suatu organisasi/perusahaan adalah untuk menciptakan suatu keuntungan, baik keuntungan material maupun non-material. Tentunya sesuai

dengan tujuan awal dibentuknya organisasi/perusahaan tersebut.Berdasarkan judul penelitian yang ada, kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Penelitian menggunakan bentuk paradigma sederhana yaitu paradigma yang terdiri dari dua variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagimana pengaruh efektivitas dalam sistem gaji karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 26 orang. Penelitian ini untuk mengumpulkan data menggunakan wawancara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada PT.Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang. Lokasi penelitian beralamat di Wala, Maritengngae, Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, 91611, Indonesia. Penelitian dilakukan selama ± 3 bulan (mulai bulan Desember – Februari).

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpuan data merupakan lagkah penting dalam melakukan suatu penelitian, karena ada yang terkumpul akan digunakan sebagai bahan analisis dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah teknik triangulasi (Sugiyono, 2012: 135), yaitu:

1. Pengamatan (Observasi)

   Observasi adalah suatu metode pengumpulan data yang didasarkan pada pengamatan langsung terhadap kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan objek survei untuk memperoleh data dan informasi tertentu yang berkaitan dengan pembahasan.

2. Wawancara/Interview

   Wawancara merupakan pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan secara verbal kepada orang-orang yang dianggap dapat

memberikan informasi/ penjelasan hal-hal yang perlu dan memiliki hubungan relevan dengan permasalahan.Wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan.

3. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah upaya dalam penelitian untuk mengumpulkan data dengan menggunakan dokumen yang tersedia sebagai sumber informasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Metode dokumen ini digunakan untuk mengumpulkan data penggajian yang dterapkan pada PT. Sang Hyang Seri Kabupaten Sidenreng Rappang.

4. Teknik kepustakaan

   Hal ini dilakukan dengan menggunakan bahan –bahan yang diperoleh dan literatur yang berkaitan dengan pengendalian manajemen penggajian.

C. Jenis Data dan Sumber Data

Data adalah kumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan (Sugiyono, 2012: 124).Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan PT. Sang Hyang Seri. Ada dua sumber data yang dikumpulkan dalam kegiatan penelitian ini, yakni:

1. Data Primer

   Jenis data ini diperoleh dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan melalui observasi langsung dan sebagai hasil wawancara kepada para responden dan pihak-pihak lainnya yang mengetahui tentang informasi/data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

   Jenis data ini diperoleh dari penelitian kepustakaan sebagai hasil membaca referensi, hasil-hasil penelitian sebelumnya, serta dokumen-dokumen perusahaan ini yang relevan dengan masalah yang dikaji dalam kegiatan penelitian ini.

D. Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif Kualitatif

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif.Analisis kualitatif merupakan analisis yang mendasarkan pada adanya hubungan semantis antar variabel yang diteliti (Sarwono 2006:239). Analisis data kualitatif merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis maupun lisan, dan perilaku nyata. Tujuan analisis kualitatif adalah untuk mendapatkan makna hubungan variabel-variabel sehingga dapat digunakan untuk menjawab masalah yang dirumuskan penelitian.

E. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:38) “variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.Menurut Suharsimi Arikunto (2010:161) “variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian atau penelitian”.Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*):

   Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat) (sugiono 2011:39).Menurut Burhan Bungin (2011:72) variabel bebas adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel bergantung/terikat.Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem pengendalian manajemen.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*):

   Variabel terikat disebut juga variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas (Burhan Bungin 2011:72).Variabel terikat yang digunakan dealam penelitian ini adalah efektivitas.

F. Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 118), Populasi adalah semua data yang menjadi perhatian dalam rentang dan waktu yang kita tentukan. Oleh karena itu, populasi berurusan dengan data, bukan orang. Jika setiap orang memberikan data, maka jumlah atau ukuran populasi akan sama dengan jumlah manusia. Adapun pertimbangan yang dilakukan yaitu responden yang diteliti adalah karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang. Adapun obyek dalam penelitian ini adalah mengenai Pengendalian Manajemen Gaji Karyawan di PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah

PT. Sang Hyang Seri (Persero) adalah salah satu perusahaan milik Negara dibawah naungan Kementrian Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang bergerak dalam bidang perbenihan pertanian.

Pendirian perusahaan ini dilatar belakangi oleh Revolusi Hijau pada tahun 1967 yang disebut awal kebangkitan perbenihan tanaman pangan di indonesia. Pada saat itu indonesia mulai diintroduksi varietas benih unggul. Varietas unggul tersebut membawa perubahan yang cukup besar bagi dunia pertanian tanaman pangan di indonesia khususnya dibidang usaha industri perbenihan.

Bertitik tolak dari kemampuan genetik dari suatu varietas yang dipadukan arkeologi utama tanaman pangan di indonesia, maka program swasembada dan pelestariannya diangkat menjadi program nasional yang harus disukseskan baik pada Pembangunan Jangka Panjang Tahun (PJPT) I, maupun pada PJPT II. Program swasembada pangan terus diupayakan untuk dicapai antara lain melalui program penyebaran benih variteas unggul.

Persoalan yang timbul kemudian tidak hanya sekedar bagaimana kesinambungan penyediaan dalam quantum yang memadai. Tapi lebih jauh lagi kemurnian (dari segi genetik,, fisik dan fisilogis) dari varietas unggul dapat lebih terjaga, sebab jika tidak

dikelola dengan baik, maka dikhawatirkan akan timbul erosi kemurnian (mutu) benih dan berakibat tidak tercapainya sasaran pembangunan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka pemerintah melalui PP No. 22 Tahun 1971, tanggal 5 Mei 1971 mendirikan perusahaan umum (Perum) Sang Hyang Seri untuk pertama kalinya di Provinsi Jawa Barat, tepatnya di Sukamandi, bertepatan dengan didirikannya Balai Penelitian Tanaman Pangan (BPTP) Sukamandi, yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian No. 183/KP65/org/5/197, tanggal 5 Mei 1971.

Perusahaan Umum (Perum) Sang Hyang Seri didirikan dengan maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. Perusahaan dalam bidang produksi dan pemasaran/perdagangan benih pertanian, serta melakukan jasa penelitian, sertifikasi pendidikan, penyuluhan dan jasa lainnya dalam bidang perbenihan serta usaha-usaha lainnya yang langsung menunjang usaha perbenihan.
2. Menjaga kelestarian usaha melalui penerapan strategis optimal pendapatan dan minimum melalui sistem unit bisnis strategis, memperbaiki kualitas sumber daya manusia ke arah yang profesionalis, uji laba pengelolaan proyek peningkatan produktuvitas penanaman jagung diunit produksi benih dan areal

kerjasama penangkaran, aplikasi penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi usaha perbenihan.

Pada mulanya perusahaan ini merupakan suatu perusahaan perkebunan milik inggris yang bernama Pamanukan dan Tjasem (P dan Tlands) yang dinasionalisasikan pada tahun 1957. Aset lahan yang dimanfaatkan sebagai sawah seluas 3.950 Hektar di Sukamandi, Kabupaten Subang, Jawa Barat.

Sebelum bentuk perusahaan umum pada tahun 1971, Sang Hyang Seri dikenal dengan nama Lembaga Sang Hyang Seri pada tahun 1968, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian No 9/2/1968 tanggal 28 februari 1968 perusahaan yang pada waktu itu diresmikan oleh Presiden Soeharto tanggal 12 Maret 1968 dan disinilah mulai dipikirkan tentang benih yang baik untuk mencapai areal yang lebih luas.

Pada tahun 1971 Perum Sang Hyang Seri untuk pertama kalinya hanya mempunyai satu cabang yakni Cabang Sukamandi. Jawa Barat pada tahun 1983. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian No. 01/230/537/KPTS/1983 dan surat keputusan direksi Perum Sang Hyang Seri No. 72/DIR/SHS/XI/1983 organisasi Perum Sang Hyang Seri dikembangkan dengan pembentukan 7 kantor cabang yang terdapat di Provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Lampung, Sumatera Utara, Sumatera Barat dan Sulawesi Selatan.

Untuk Cabang Sulawesi Selatan umumnya akan dipilih dari salah satunya diantara dua Kabupaten yakni Kabupaten Sidenreng Rappang dan Kabupaten Maros, dengan pertimbangan bahwa kedua Kabupaten ini cukup potensial untuk tanaman padi dan palawija.

Kemudian atas pertimbangan dan hasil musyawarah antara pemerintah Daerah Tingkat 1 Provinsi Sulawesi Selatan dan Perum Sang Hyang Seri, maka Kabupaten Sidenreng Rappang diputuskan sebagai lokasi untuk didirikan Unit Pengolahan Benih (UPB) yang diresmikan pengoperasiannya oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Desa Sereang, Kecamatan Maritengngae, Kabupaten Sidenreng Rappang.

PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, merupakan cabang regional dari perusahaan yang bernama PT. Sang Hyang Seri (Persero) yang berpusat di Sukamandi Jawa Barat, Kantor Regional III PT. Sang Hyang Seri (Persero) Sulawesi Selatan didirikan pada tahun 1981 dengan alamat kantor di Jln. Hos. Cokroaminoto No. 77 Pangkajene, Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan.

B. Visi dan Misi PT. Sang Hyang Seri

Visi dan misi dari perusahaan PT. Sang Hyang Seri (Persero) adalah sebagai berikut:

1. Visi PT. Sang Hyang Seri (Persero) yaitu menjadi perusahaan agroindustri benih nasional kelas dunia.
2. Misi PT. Sang Hyang Seri (Persero) yaitu menghasilkan produk agroindustri bermutu melalui pemanfaatan sumber daya perusahaan secara efisien dan efektif untuk memberikan manfaat optimal bagi stakeholder.

C. Perkembangan Perusahaan

Wilayah kerja meliputi 4 Kantor Cabang Operasional dan Kantor Satgas diantaranya:

1. Cabang operasional Sidrap: Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat dan Sulawesi Tenggara.
2. Cabang Operasional Maros: Sulawesi Selatan, Maluku dan Maluku Utara.
3. Cabang Operasional Sulawesi Tengah: Sulawesi Tengah, Gorontalo dan Sulawesi Utara.
4. Cabang Operasional Kalimantan Selatan: Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Utara dan Kalimantan Tengah.
5. Satgas Papua: Papua dan Papua Barat.

Kapasitas produksi cabang PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III adalah sebagai berikut:

1. Cabang Sidrap = 3.500 Ton/Tahun.

2. Cabang Maros = 2.500 Ton/Tahun.
3. Cabang Sulteng = 2.500Ton/Tahun.
4. Cabang Kalsel = 2.500 Ton/Tahun.

Jenis-jenis produk dari PT. Sang Hyang Seri (Persero) meliputi:

1. Benih Padi Inbrida dan Padi Hibrida.
2. Benih Jagung Hibrida dan Jagung Komposit.
3. Benih Kedelai dan Hortikultura.
4. Saprotan (Pupuk, Pestisida, dan Alat Pertanian).

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan produktivitas usaha perbenihan pertanian, maka Perum Sang Hyang Seri diubah statusnya dalam bentuk Perseroan (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1995, tanggal 28 Juni 1995, dikukuhkkan dengan akta notaris Imas Fatimah, S.H Notaris di jakarta Nomor 2 tanggal 1 Februari 1996 YO Nomor 93 tanggal 28 Juni 1996 dan telah disahkan oleh Departemen Kehakiman dan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik No. C2-9832 TH.01-01 TH 96 Tanggal 28 Oktober 1996.

Sejalan dengan perubahan status tersebut, bidang usaha perusahaan dikembangkan dari perbenihan tanaman pangan menjadi perbenihan pertanian dengan demikian PT. Sang Hyang Seri (Persero) merupakan pelopor usaha industri benih di indonesia.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1995 tugas pokok PT. Sang Hyang Seri (Persero) meliputi:

1. Melakukan usaha produksi, pemasaran, dan perdagangan benih pertanian.
2. Melakukan penelitian, sertifikasi, pendidikan dan penyuluhan serta jasa lainnya dalam bidang perbenihan.
3. Melakukan kegiatan-kegiatan lainnya yang berlangsung menunjang usaha perbenihan yang dapat meningkatkan pendapatan dan kinerja perusahaan.

Strategi utama dari PT. Sang Hyang Seri (Persero) adalah sebagai meliputi:

1. Tetap mempertahankan bisnis inti (benih tanaman pangan) dengan skala usaha yang menguntungkan perusahaan.
2. Mengembangkan usaha melalui kerjasama dengan mitra strategis (Investor) dan petani plasma dengan prinsip sinergi, saling menguntungkan dan saling memperkuat.

D. Struktur Organisasi

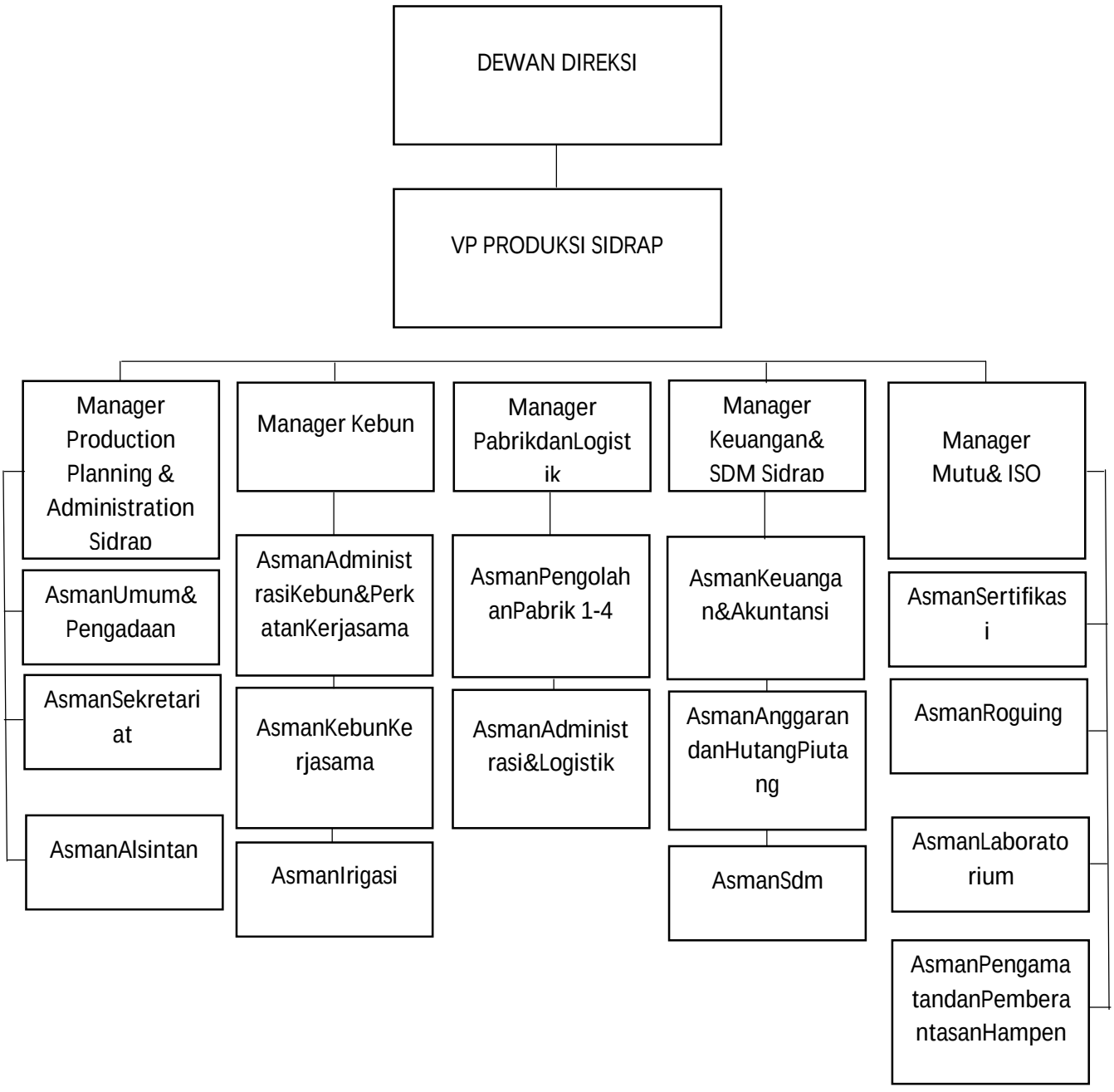
Dalam rangka menjalankan usahanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai perlu adanya organisasi yang baik dan jelas. Struktur organisasi merupakan suatu rangkaian dari badan usaha organisasi yang menghimpun berbagai faktor manajemen untuk melaksanakan kegiatan dalam mencapai tujuan secara efisien.

Organisasi yang tersusun harus ada pembagian suatu tugas dan tujuan tertentu. Tidak hanya mengukur orang-orang tetapi juga membentuk dan memodifikasi dengan adanya organisasi, orang-

orang dapat bersama-sama melaksanakan suatu kegiatan dengan cara dan tanggung jawab mereka agar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan baik.

Struktur perusahaan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang telah disusun sebagai berikut:

Gambar 4.1



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan di PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dengan wawancara yakni memberikan pertanyaan kepada informan yang berjumlah 26 orang, informan dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang yang ditemui pada saat melakukan penelitian.

Jumlah informan yang penulis gunakan sebanyak 26 orang karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang. Sebanyak 26 informan tersebut dilakukan wawancara oleh penulis untuk melakukan analisis terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Adapun identitas karyawan yang menjadi informan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut.

Lama bekerja merupakan masa waktu yang telah dilalui pegawai dalam mengabdikan diri pada kantor PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang. Semakin lama masa kerja karyawan maka hal tersebut dapat menjadi indikator dalam melihat tingkat loyalitas pegawai yang diberikan. Adapun karakteristik karyawan dalam masa kerja sebagai berikut:

Tabel 5.1
Lama Kerja Karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang

No	Lama Kerja	Total
1	1-5 Tahun	4
2	6-10 Tahun	9
3	>10 Tahun	13
Jumlah		**26**

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5.1 tentang lama kerja karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang yang menjadi informan dapat dijelaskan bahwa lama kerja karyawan antara 1 sampai 5 tahun sebanyak 4 pegawai total informan, kemudian karyawan yang memiliki lama kerja interval 6 sampai 10 tahun berjumlah sebanyak 9 orang dan karyawan dengan lama kerja diatas 10 tahun terdapat sebanyak 13 orang dari total informan. Berdasarkan gambar dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai masa kerja di atas 10 tahun yaitu berjumlah 13 orang.

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para karyawan bisa menjadi salah satu cerminan yang menggambarkan kompetensi yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka kompetensi yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya juga

semakin besar. Adapun karakteristik informan berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 5.2
Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero)
Kabupaten Sidenreng Rappang

No	Pendidikan	Total
1	SMA	2
2	Diploma	3
3	Sarjana	21
Jumlah		**26**

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5.2 tentang tingkat pendidikan karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Sang Hyang Seri Kabupaten Sidenreng Rappang yang memiliki latar belakang pendidikan SMA terdapat sebanyak 2 orang dari total informan, kemudian karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma terdapat sebanyak 3 orang dari total informan dan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana terdapat sebanyak 21 orang dari total informan. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Kabupaten Sidenreng Rappang berpendidikan Sarjana.

Pertanyaan yang diberikan kepada informan sebanyak 15 butir yang berisi pertanyaan mengenai sistem pengendalian manajemen atas pendapatan karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero)

Kabupaten Sidenreng Rappang. Pertanyaan-pertanyaan tersebut ditanyakan secara langsung dan informan menjawab secara langsung terhadap pertanyaan yang diberikan penulis.

Wawancara yang telah dilakukan dan dijawab oleh para informan kemudian akan dilakukan analisis untuk dilakukan pembahasan secara mendalam mengenai efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang.

Analisis dilakukan dengan wawancara kepada para karyawan PT. Sang Hyang Seri Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai informan dalam penelitian yang berjumlah total 26 orang, informan menempati posisi manager, asisten manager, petugas admnistrasi, dan supervisior. Hasil jawaban responden mengenai wawancara efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan PT. Sang Hyang Seri Kabupaten Sidenreng Rappang dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.3
Tanggapan Informan Tentang Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Atas Gaji Karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang

Efektivitas Sistem Pengendlian Manajemen	**Pertanyaan yang diajukan**														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Setuju	26	24	19	23	26	25	26	26	26	26	26	19	22	23	21
Tidak Setuju	-	2	7	3	-	1	-	-	-	-	-	6	4	3	5

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.3 tentang tanggapan informan mengenai efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan kepada informan berisi 15 item pertanyaan dengan dua alternative jawaban yakni setuju dan tidak setuju.

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui keterangan dari 15 pertanyaan sebagai berikut:

1. Sistem pengendalian manajemen menghasilkan informasi yang bermanfaat.
2. Informasi yang dihasilkan akurat.
3. Informasi yang dibutuhkan tepat waktu.
4. Sistem pengendalian manajemen menyajikan informasi yang relevan dengan kondisi terkini.

5. Informasi yang dihasilkan sistem pengendalian manajemen lengkap.
6. Sistem pengendalian manajemen dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi.
7. Sistem pengendalian manajemen memudahkan dalam mengumpulkan informasi.
8. Sistem pengendalian manajemen memudahkan dalam proses input data.
9. Sistem pengendalian manajemen memudahkan dalam pengolahan data menjadi informasi.
10. Sistem pengendalian manajemen menghasilkan output yang dapat dimanfaatkan semua karyawan.
11. Sistem pengendalian manajemen memudahkan karyawan dalam mengakses data.
12. Sistem pengendalian manajemen digunakan dalam perumusan kebijakan berkaitan dengan penggajian.
13. Sistem pengendalian manajemen mendukung penyusunan perencanaan gaji.
14. Sistem pengendalian manajemen menunjang pelaksanaan kegiatan penggajian.
15. Sistem pengendalian manajemen dapat digunakan sebagai alat evaluasi.

Berdasarkan tabel 5.3 maka diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang yang menjadi informan dalam penelitian ini mayoritas memilih alternative jawaban setuju kemudian yang memilih jawaban tidak setujusangat sedikit. Jumlah informan yang memilih setiap item pertanyaan dapat dilihat pada kolom pertanyaan yang diajukan mulai dari pertanyaan nomor 1 sampai dengan nomor 15.

Dari penjelasan tersebut dapat memberikan gambaran awal mengenai persepsi para informan mengenai efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dimana para informan menyatakan bahwa penerapan efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang sudah berjalan dengan baik.

B. Pembahasan

Dalam era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini, maka perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja semaksimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu

perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis dalam kegiatan perusahaan.

PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dalam menjalankan aktivitas perusahaan memiliki jumlah karyawan sebanyak 26 orang dimana para karyawan tersebut menempati posisi yang menunjang aktivitas inti dari perusahaan seperti bagian manager dan asisten manager dari divisi masing-masing.

Sistem penggajian karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dilakukan dengan Payroll. Payroll merupakan pembayaran upah yang digunakan kepada karyawan langsung dari kantor pusat ke rekening pegawai. Sistem payroll memanfaatkan teknologi untuk menghitung semua gaji karyawan secara otomatis. Jadi, perhitungan gaji yang akurat sudah bisa didapat tanpa menghabiskan waktu lama.

Data penunjang untuk melakukan klaim kepada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang adalah daftar kehadiran karyawan selama satu bulan penuh untuk memvalidasi hasil pekerjaan pada bulan tersebut. PT. Sang Hyang Seri (Persero) akan melakukan pemeriksaan terhadap klaim gaji yang diajukan oleh perusahaan untuk memvalidasi sesuai dengan data karyawan yang dimiliki.

Jadi pada dasarnya karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang memperoleh gaji yang menaunginya

PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang menggunakan sistem pengendalian manajemen untuk mengumpulkan data berkaitan dengan karyawan sehingga data tersebut dapat digunakan untuk proses penggajian pada perusahaan penyedia tenaga kerja.

Berikut daftar upah minimum provinsi sulawesi selatan yang menjadi pedoman PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dalam melakukan penggajian:

Tahun		**Persentase Kenaikan**	**Dasar Hukum**
2020	**2021**		
Rp.3,103,800	Rp.3,165,876	2%	Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 14.15/X/Tahun 2020 tanggal 27 Oktober tentang Penetapan Upah Minimum Sulawesi Selatan Tahun 2021

1. Sistem pengendalian manajemen menghasilkan informasi yang bermanfaat

Pertanyaan pertama dalam wawancara yang peneliti ajukan terkait dengan sistem pengendalian manajemen menghasilkan informasi yang bermanfaat atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang, hasil wawancara untuk pertanyaan nomor satu menunjukkan bahwa semua informan menjawab setuju terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang setuju bahwa penerapan sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan telah diterapkan secara efektif sehingga telah mampu memberikan informasi yang bermanfaat dalam rangka menunjang aktivitas dalam proses pembayaran untuk gaji perusahaan.

Efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang penerapannya sudahmemudahkan karyawan dalam mengakses data atau informasi yang dibutuhkan secara cepat dan mudah. Efektivitas sistem pengendalian manajemen pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang juga dapat menunjang kebutuhan manajemen dalam

memperoleh infomasi mengenai pendapatan dalam hal gaji pada karyawan untuk disesuaikan dengan perusahaan.

2. Informasi yang dihasilkan akurat

Pertanyaan kedua dalam wawancara yang peneliti tanyakan terkait dengan keakuratan informasi yang dihasilkan sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dalam proses pengambilan keputusan tentang penggajian, hasil wawancara untuk pertanyaan nomor dua menunjukkan bahwa sebanyak 24 orang menjawab setuju terhadap keakuratan yang dihasilkan sistem pengendalian manajemen atas gaji, 2 informan lainnya menjawab tidak setuju.

Hal tersebut menunjukkan bahwapegawai PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang menganggap bahwa sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan telah mampu memberikan informasi yang akurat dalam rangka menunjang proses pengambilan keputusan.

Hasil uotput atau keluaran dari sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dengan menyampaikan berbagai informasi tergantung kebutuhan manajemen, untuk informasi kepusat menggunakan sistem *online*, dan informasi ke General Manager biasanya laporan dalam bentuk print *out.*

Data tersebut kemudian menjadi bahan pertimbangan berbagai tingkatan manajemen pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dalam proses pengambilan keputusan, data dari sistem informasi manajemen dibutuhkan sebagai data pendukung tentang kondisi yang terjadi. Salah satu contoh informasi akurat yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan adalah informasi tentang jumlah penghasilan karyawan dalam periode tertentu sehingga manajemen dapat mengambil langkah-langkah tertentu jika penghasilan tidak sesuai dengan target kinerja yang ditentukan.

3. Informasi yang dibutuhkan tepat waktu

Pertanyaan ketiga dalam wawancara yang peneliti lakukan terkait dengan waktu yang dibutuhkan dalam sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dalam proses,hasil wawancara untuk pertanyaan nomor tiga menunjukkan bahwa sebanyak 19 informan menjawab setuju dengan informasi yang dibutuhkan tepat waktu kemudian terdapat 7 informan menjawab tidak setuju.

Hal tersebut disebabkan dalam penyediaan slip gaji karyawan masih membutuhkan waktu yang cukup lama untuk karyawan dapat mengambil atau mengakses slip gaji dikarenakan dari pihak perusahaan yang bertanggung jawab atas hal tersebut

masih kurang sigap dan tanggap terhadap sistem penggajian yang seharusnya karyawan bisa mengambil atau mengakses slip gaji pada saat dibutuhkan tapi masih terkendala karena kelalaian dari pihak perusahaan yang bertugas menyediakan slip gaji karyawan yang ada pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang.

4. Sistem pengendalian manajemen menyajikan informasi yang relevan dengan kondisi terkini

Pertanyaan keempat dalam wawancara yang peneliti tanyakan terkait dengan relevansi informasi yang diberikan sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dalam proses, hasil kuesioner untuk pertanyaan nomor empat menunjukkan bahwa sebanyak 23 informan menjawab setuju dan sisanya 3 orang informanmenyatakan tidak setuju terhadap relevansi informasi yang diberikan sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan informasi yang diberikan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang oleh sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan telah mampu memberikan informasi relevan dengan kondisi terkini berkaitan dengan gaji yang diterima oleh para karyawan sedangkan karyawan yang tidak memilih setuju dikarenakan karyawan

tersebut sedang melakukan dinas diluar daerah untuk mendistribusikan benih didaerah yang minim akan akses internet sehingga update tentang informasi yang relevan lambat untuk diketahui.

5. Informasi yang dihasilkan sistem pengendalian manajemen lengkap

Pertanyaan kelima dalam wawancara yang peneliti lakukan terkait dengan kelengkapan informasi yang diberikan dalam efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang, hasil wawancara untuk pertanyaan nomor lima menunjukkan bahwa sebanyak 26 informan atau sampel menjawab setuju dan tidak ada informan atau sampel menyatakan tidak setuju

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang setuju bahwa informasi yang telah lengkap atau memenuhi kebutuhan informasi yang diperlukan dalam menunjang aktivitas karyawan dalam hal kebutuhan informasi dari sistem penggajian.

Salah satu penunjang pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dalam mencapai efektivitas sistem pengendalian manajemen yang baik adalah adanya sistem informasi manajemen yang memadai, sistem informasi

manajemen pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan sistem yang digunakan oleh semua fungsi dalam perusahaan sebab pada dasarnya sistem informasi manajemen mengolah semua data dan menghasilkan informasi yang dibutuhkan bagi semua fungsi manajemen. Oleh karena itu karyawan menganggap bahwa selama ini informasi yang dihasilkan sistem pengendalian manajemen dapat memenuhi kebutuhan dalam menunjang aktivitas.

6. Sistem pengendalian manajemen dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi

Pertanyaan keenam dalam wawancara yang peneliti ajukan terkait dengan kemampuan efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi, hasil wawancara untuk pertanyaan nomor enam menunjukkan bahwa sebanyak 25 informan atau sampel menjawab setuju dan hanya 1 informan atau sampel menjawab tidak setuju.

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang setuju bahwa informasi yang diberikan oleh efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan telah mampu menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Informasi pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dapat menunjang pencapaian tujuan dikarenakan setiap karyawan mampu melaporkan hasil kerjanya sesuai bidangnya masing-masing misalkan pada bidang produksi melaporkan stok benih dan bidang pendistribusian melaporkan rekapitulasi bantuan kepada kelompok-kelompok tani.

7. Sistem pengendalian manajemen memudahkan dalam mengumpulkan informasi

Pertanyaan ketujuh dalam wawancara yang peneliti tanyakan terkait dengan kemudahan mengumpulkan informasi pada efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang, hasil wawancara untuk pertanyaan nomor tujuh menunjukkan bahwa sebanyak 26 informan atau sampel memberikan tanggapan setujudan tidak ada informan yang menyatakan tanggapan tidak setuju.

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang sangat setuju bahwa efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan memberikan kemudahan dalam mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan proses penggajian, informasi yang dimaksud antara lain kehadiran karyawan, kinerja

serta informasi penunjang lainnya dalam manajemen melakukan pembayar gaji pada perusahaan.

Kinerja karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang memang sudah efektif ditandai karena para karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya apabila dibutuhkan sebuah pelaporan ataupun dokumen sesuai bidang karyawan masing-masing bisa tersedia dengan tepat waktu.

8. Sistem pengendalian manajemen memudahkan dalam proses input data

Pertanyaan kedelapan dalam wawancara yang peneliti lakukan terkait dengan kemudahan menginput data pada efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan PT. Sang Hyang Seri , hasil wawancara untuk pertanyaan nomor delapan menunjukkan bahwa sebanyak 26 informan atau sampel menyatakan setuju dan tidak ada informanyang memilih kategori tidak setuju.

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang sangat setuju bahwa efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan memberikan kemudahan proses input data yang akan diolah menjadi informasi.

Input merupakan informasi atau data yang telah atau akan dialihkan dari suatu media penyimpanan ekstern kedalam penyimpanan intern komputer. Pengolahan data yang dilakukan oleh PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang nantinya akan menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Data yang telah diolah akan diguankan untuk pengambilan keputusan dalam hal pembayaran gaji pada perusahaan.

9. Sistem pengendalian manajemen memudahkan dalam pengolahan data menjadi informasi

Pertanyaan kesembilan dalam wawancara yang peneliti lakukan terkait dengan kemudahan mengolah data menjadi informasi pada efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang, hasil wawancara untuk pertanyaan kesembilan menunjukkan bahwa sebanyak 26 informan atau sampel menyatakan setuju dan tidak ada informan menyatakan bahwa tidak setuju.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang setuju bahwa efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan memberikan kemudahan dalam proses pengolahan data menjadi informasi.

Dalam pengolahan informasi tidak bisa terlepas dari teknologi informasi. Teknologi informasi ini digunakan untuk pengolahan untuk mengolah data, termasuk memproses, menyimpan, menyusun, dan memelihara data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. Untuk memperoleh informasi yang berkualitas, yaitu akurat, cepat dan relevan diperlukan teknologi informasi yang baik dalam mengolah data untuk menghasilkan informasi yang berkualitas.

Pengolahan data yang dilakukan bisa dilakukan dengan cepat karena adanya fasilitas yang telah disediakan oleh PT. Sang Hyang Seri seperti penyediaan laptop ataupun komputer ditambah dengan adanya akses jaringan yang lancar karena tersedianya Wi-Fi membuat pengolahan data bisa berjalan dengan mudah dan baik.

10. Sistem pengendalian manajemen menghasilkan output yang dapat dimanfaatkan semua karyawan

Pertanyaan kesepuluh dalam wawancara yang peneliti lakukan terkait dengan output efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan yang dapat dimanfaatkan oleh semua karyawan PT. Sang Hyang Seri, hasil wawancara untuk pertanyaan nomor sepuluh menunjukkan bahwa sebanyak 26 informanmenyatakan setuju dan tidak ada informan menyatakan tidak setuju.

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang sangat setuju bahwa efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan menghasilkan informasi yang dapat dimanfaatkan seluruh karyawan. Output yang dimaksud dalam hal ini salah satu contohnya ketika karyawan membutuhkan data mengenai slip gaji pada periode tertentu maka karyawan bisa mengakses data tersebut sesuai dengan gaji yang dibayarkan oleh perusahaan yang menaunginya.

Output tersebut disimpan pada dokumen ataupun disimpan pada alat elektronik yang membuat karyawan lebih mudah untuk mendapatkan dan mengakses apabila dibutuhkan.

11. Sistem pengendalian manajemen memudahkan karyawan dalam mengakses data

Pertanyaan berikutnya berkaitan dengan kemudahan karyawan dalam mengakses data dalam efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebanyak 26 informan atau sampel menyatakan setuju terhadap pertanyaan tersebut dan tidak ada informan atau sampel menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan PT. Sang

Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang sudah berjalan dengan baik sehingga memudahkan karyawan dalam mengakses data.

Kemudahan mengakses data penggajian yang diterapkan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang agar ketika karyawan membutuhkan informasi mengenai gaji maka karyawan yang membutuhkan tidak lagi melakukan pengajuan secara manual tetapi dapat dilakukan dengan sistem yang terintegrasi sehingga memudahkan seluruh karyawan dalam mengaksesnya.

12. Sistem pengendalian manajemen digunakan dalam perumusan kebijakan berkaitan dengan penggajian

Pertanyaan berikutnya berkaitan dengan kemanfaatan efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai rumusan dalam pengambilan kebijakan penggajian. Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 19 informan atau sampel memberikan tanggapan kategori setuju dan 6 informan atau sampel menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai bagian

dari perumusan kebijakan penggajian telah berjalan dengan cukup efektif. Perumusan kebijakan penggajian karyawan membutuhkan data dan informasi seputar karyawan yang dimana data dan informasi tersebut yang berupa tingkat kehadiran karyawan, kinerja karyawan telah tersedia dalam sistem informasi sebagai bagian dari sistem pengendalian manajemen pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang.

Masih terdapatnya kelemahan dalam hal absensi yang dilakukan oleh PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dikarenakan proses absensi yang dilakukan secara manual membuat adanya karyawan yang seharusnya melakukan absensi pada jam kerja kantor yang telah ditetapkan tetapi karyawan masih bisa melakukan absensi meskipun karyawan tersebut datang terlambat. Hal ini harus jadi evaluasi bagi perusahaan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dan kekurangan yang harus menjadi perhatian yaitu belum ada bagian khusus yang mengawasi penginputan absensi tersebut.

13. Sistem pengendalian manajemen mendukung penyusunan perencanaan gaji

Pertanyaan berikutnya berkaitan dengan efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dalam

mendukung penyusunan perencanaan gaji oleh manajemen. Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 22 informanmenyatakan setuju dan sisanya sebanyak 4 informanatau sampel tidak setujudengan efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan dalam mendukung penyusunan perencanaan gaji.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang percaya bahwa efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan mampu mendukung perencanaan gaji. Hal tersebut karena pada proses penyusunan perencanaan gaji maka manajemen membutuhkan data karyawan sebagai dasar dalam pemberian gaji. Data karyawan tersebut didukung oleh sistem pengendalian manajemen dengan memberikan kemudahan mengakses data pada sistem informasi karyawan.

14. Sistem pengendalian manajemen menunjang pelaksanaan kegiatan penggajian

Pertanyaan berikutnya berkaitan dengan efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dalam menunjang pelaksanaan kegiatan penggajian karyawan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa terdapat sebanyak

23informanatau sampel menyatakan setujuj dan sisanya 3 informan atau sampel yang menjawab tidak setuju dengan efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan dalam menunjang kegiatan penggajian.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kegiatan penggajian pada kantor PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang telah dilakukan berdasarkan sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan. Pengendalian manajemen dilakukan untuk memastikan bahwa proses pembayaran gaji pada perusahaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga tidak terjadi kesalahan penggajian yang dapat merugikan karyawan.

15. Sistem pengendalian manajemen dapat digunakan sebagai alat evaluasi

Pertanyaan berikutnya berkaitan dengan efektivitas sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai alat manajemen dalam melakukan evaluasi. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 21 informan atau sampel menjawab dengan kategori setuju dan sebanyak 5 informan atau sampel yang menyatakan tidak setuju terhadap penggunaan sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan sebagai alat evaluasi manajemen.

Manajemen pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang dalam melakukan evaluasi berkaitan dengan penggajian tentunya didasarkan pada kinerja masing- masing karyawan. Apabila manajemen menilai adanya ketidaksesuaian antara kinerja karyawan dengan gaji yang didapatkan maka hal tersebut dapat dilakukan evaluasi sehingga dapat menyesuaikan antara kinerja dan gaji yang diperoleh karyawan tersebut. Salah satu faktor penunjang manajemen dalam melakukan evaluasi tersebut yaitu sistem pengendalian manajemen atas gaji yang dibayarkan kepada perusahaan.

Ketidaksesuain kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang karena masih ada perangkapan tugas yang dilakukan oleh beberapa fungsi atau beberapa pegawai. Hal tersebut karena adanya pegawai yang memeliki hal keterbartasan dalam hal penggunaan teknologi sehingga membuat adanya perangkapan tugas oleh pegawai untuk membantu dalam menyelsaikan tanggung jawab tersebut.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian analisis dapat disimpulkan sistem pengendalian manajemen pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang telah berjalancukup efektif hal ini dapat dilihat adanya beberapa posisi yang dijabat. Hal tersebut menunjukkan pola pengendalian manajemen perlu ditingkatkan.

B. Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini maka penulis berharap kepada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang agar memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karena dengan peningkatan kinerja maka gaji karyawan juga dapat meningkat sesuai dengan evaluasi yang dapat dilakukan dengan sistem pengendalian manajemen atas gaji karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ais-Zakiyudin. 2012. “Sistem Pengendalian Manajemen” (online), http://ais-zakiyudin.blogspot.co.id/2012/05/sistem-pengendalian-manajemen.html.

Aprilyani Selin. 2015. “Sistem Pengendalian Manajemen” (online), http://aprilyaniselin.blogspot.co.id/2015/03/sistem-pengendalian-manajemen.html.

Azhari Imam Denny. 2011. “Perilaku Dalam Organisasi” (online), http://triansasnita.blogspot.com/2011/11/perilaku-dalam-organisasi- sistem.html.

Beni Pekei. 2016. *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi*. Jakarta Pusat: Taushia.

Chandra, R. (2017). Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT. Indojaya Agri Nusa. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, *8*(1), 619–633. https://doi.org/10.33059/jseb.v8i1.202

Eryska Ramayanti, E. S. (2016). JURNAL AKUNTANSI & EKONOMI FE. UN PGRI Kediri. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, *1*(1), 1–8.

Faisal Djakarta. (2013). Pengaruh sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo. *Ekonomi Dan Bisnis*, *1*.

Mahmoud, M. M. A. (2013). The effectiveness of a suggested specific course on developing third-year university students’ skills in translating culture-specific items. *Theory and Practice in Language Studies*. https://doi.org/10.4304/tpls.3.8.1299-1310

Nur Annisa Rasak, 2021. “Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Atas Pendapatan Karyawan Outsourcing PT. PLN (PERSERO) Cabang Pinrang”. Skripsi.Ekonomi, Fak.Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Parepare.

Nurgahani Titin. “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Karwikarya Wisma Graha Tanjung Pinang)”

Syafrizal Herry Said dan Amiruddin, 2009.“Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Masyarakat Pada Pemerintahan Kabupaten Bireuen”.Jurnal.

Sinain, S. G. (2013). Analisis Efektivitas Pengendalian Manajemen Penggajian Pt. Pln (Persero) Rayon Tomohon. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(3), 1221–1230.