

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai sarana untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu faktor penentu yang mempunyai andil besar dalam kinerja ke depan suatu perusahaan. Sumber daya manusia tersebut diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas/kegiatan. Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus-menerus untuk mencari, memilih, dan melatih calon atau karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah. Karyawan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karenanya karyawan berhak untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kualitasnya. Gaji yang diterima oleh karyawan seharusnya berupa gaji yang wajar.

Masalah gaji mungkin merupakan masalah manajemen kepegawaian yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Gaji merupakan kontra prestasi yang diberikan pemberi kerja kepada karyawan berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia pada kegiatan perusahaan. Gaji adalah bentuk

kompensasi atas prestasi karyawan yang bersifat finansial yang menimbulkan kepuasan kerja.

Adapun pengertian upah dalam *dalalah al-ijarah* konsep Islam dapat berupa dalam bentuk uang atau barang yang dapat dijadikan *tsaman* (harga) dalam jual beli.<sup>1</sup> Ada juga ulama yang berpendapat, bahwa upah itu harus dalam bentuk mata uang yang berlaku dalam sebuah negara.<sup>2</sup> Syariat Islam juga menganjurkan agar upah yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan eksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan skill masing-masing pekerja. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan masing-masing derajat sesuai dengan apa yang mereka kerjakan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedangkan mereka tiada dirugikan”.(Q.S. Al-Ahqaf : 19)

Menurut T. Hani Handoko kompensasi merupakan pemberian pembayaran kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.<sup>3</sup> Karyawan akan merasa puas apabila besarnya gaji yang diterimanya

<sup>1</sup> Abdurrahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fiqhu ‘Ala Mazahibil Arbaah*, Jilid III, (Beirut: Darul-Fikri, tt).101

<sup>2</sup> Syaikh Qalyubi, *Qalyubi wal-amirah*, Juz, III, (Semarang: Syirkah Nur Asia, tt), 68.

<sup>3</sup> T. Hani Handoko, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi, Edisi 1*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), 218.

sesuai dengan keahlian dan jabatannya. Sehingga karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya.<sup>4</sup> Akibatnya, apabila karyawan memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat, dan motivasi mereka bisa turun.

Secara alamiah, manusia akan terdorong untuk mencurahkan tenaga guna menghasilkan harta yang bisa digunakan untuk kelangsungan hidupnya. Sementara itu kebutuhan manusia sangat beragam dan tidak mungkin terpenuhi dengan mengisolasi diri dari sesamanya. Oleh karena itu, wajar apabila dalam hidup bermasyarakat terjadi transaksi dan interaksi pemenuhan kebutuhan itu.

Disamping kebutuhan akan materi, manusia juga dihadapkan pada kebutuhan jasa. Disinilah keseimbangan terjadi. Sementara orang mengerahkan tenaga untuk menghasilkan harta, orang lain membutuhkan jasa tenaga mereka. Dalam transaksi pertukaran pemenuhan kebutuhan ini ilah dikenal adanya upah. Dalam pertukaran harta dengan tenaga, atau harta dengan barang diperlukan standar financial, jika terkait dengan barang, akan berupa harga (*price*); jika terkait dengan tenaga, akan berupa upah (gaji).

---

<sup>4</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen, Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), 245.

Untuk mengawal dan menertibkan persoalan penggajian tentu sangatlah dibutuhkan adanya suatu sistem pengendalian *intern*, Menurut Mulyadi, sistem pengendalian internal meliputi organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipenuhinya kebijakan manajemen.

Menurut Warren, Reeve, & Fees Pengendalian internal merupakan kebijakan dan prosedur yang melindungi aktiva dari penyalahgunaan, memastikan bahwa informasi akurat dan memastikan bahwa perundang-undangan serta peraturan dipatuhi sebagaimana mestinya.<sup>5</sup>

Adapun tujuan sistem pengendalian internal menurut Warren, Reeve, & Fees adalah<sup>6</sup> :

- a) menjaga kekayaan organisasi
- b) mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
- c) mendorong efisiensi
- d) mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Dengan cara bagaimana manajemen mencapai tujuan pengendalian internal? Manajemen bertanggungjawab untuk merancang dan menerapkan lima unsur pengendalian internal (*elements of internal control*) untuk

---

<sup>5</sup> Niswonger, Warren, Reeve, Fees, *Priinsip-prinsip Akuntansi* penerjemah: Alfonsus Sirait dan helda Gunawan Edisi 18 Jilid I (Jakarta : Erlangga, 2000),183.

<sup>6</sup> Ibid,183

mencapai tiga tujuan pengendalian internal. Unsur-unsur tersebut menurut Warren, Reeve, & Fees adalah sebagai berikut<sup>7</sup> :

### **1. Lingkungan Pengendalian**

Lingkungan pengendalian suatu perusahaan mencakup seluruh sikap manajemen dan karyawan mengenai pentingnya pengendalian. Salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian adalah falsafah manajemen dan siklus operasi. Manajemen harus menekankan pentingnya pengendalian dan mendorong dipatuhinya kebijakan pengendalian akan menciptakan lingkungan pengendalian yang efektif.

### **2. Penilaian Resiko**

Semua organisasi menghadapi resiko. Contoh-contoh resiko meliputi perubahan-perubahan tuntutan pelanggan, ancaman persaingan, perubahan peraturan, perubahan faktor-faktor ekonomi seperti suku bunga, dan pelanggaran karyawan atas kebijakan dan prosedur perusahaan. Manajemen harus memperhitungkan resiko ini dan mengambil langkah penting untuk mengendalikannya sehingga tujuan dari pengendalian internal dapat dicapai. Setelah resiko diidentifikasi, maka dapat dilakukan analisis untuk memperkirakan besarnya pengaruh dari resiko tersebut serta tingkat kemungkinan terjadinya, dan untuk menentukan tindakan-tindakan yang akan meminimumkannya.

---

<sup>7</sup> Ibid,184

### 3. Prosedur pengendalian

Prosedur pengendalian ditetapkan untuk memberikan jaminan yang wajar bahwa sasaran bisnis akan dicapai, termasuk pencegahan penggelapan, kita akan membahas secara singkat prosedur pengendalian yang dapat dipadukan dengan sistem akuntansi. Prosedur-prosedur tersebut adalah :

#### a) Pegawai yang kompeten, perputaran tugas dan cuti wajib

Sistem akuntansi yang baik memerlukan prosedur untuk memastikan bahwa para karyawan mampu melaksanakan tugas yang diembannya. Karena itu, para karyawan bagian akuntansi harus mendapat pelatihan yang memadai dan diawasi dalam melaksanakan tugasnya. Ada baiknya juga bila dilakukan perputaran atau rotasi tugas di antara karyawan klerikal dan mengharuskan para karyawan nonklerikal untuk mengambil cuti. Kebijakan ini mendorong para karyawan untuk menaati prosedur yang digariskan. Disamping itu, kesalahan atau penggelapan dapat dideteksi.

#### b) Pemisahan tanggung jawab untuk operasi yang berkaitan

Untuk mengurangi kemungkinan terjadinya ketidakefisienan, kesalahan dan penggelapan, maka tanggungjawab untuk operasi yang berkaitan harus dibagi kepada dua orang atau lebih. Misalnya, tanggungjawab untuk pembelian, penerimaan dan pembayaran atas perlengkapan komputer harus dibagi kepada tiga orang atau departemen. Jika orang yang sama melakukan pemesanan, memeriksa

penerimaan atas barang yang dipesan dan melakukan pembayaran kepada pemasok, maka penyelewengan bisa terjadi.

Upaya-upaya pengecekan yang akan timbul akibat dibaginya tanggungjawab kepada berbagai departemen tidak perlu menyebabkan tumpang tindih tugas. Dokumen perusahaan yang disiapkan oleh suatu departemen dirancang agar terkoordinasi dan saling mendukung dengan dokumen yang disiapkan oleh departemen lain.

**c) Pemisahan operasi, pengamanan aktiva dan akuntansi**

Kebijakan pengendalian harus menetapkan pihak-pihak yang bertanggungjawab atas berbagai aktifitas usaha. Untuk mengurangi kemungkinan timbulnya kesalahan dan penggelapan, maka tanggungjawab atas operasi, pengamanan aktiva dan akuntansi harus dipisahkan. Selanjutnya, catatan akuntansi akan digunakan sebagai alat pengecekan independen terhadap mereka yang bertugas mengamankan aktiva dan mereka yang berkecimpung dalam operasi usaha

**d) Prosedur pembuktian dan pengamanan**

Prosedur pembuktian dan pengamanan harus digunakan untuk melindungi aktiva dan memastikan bahwa data akuntansi dapat dipercaya. Hal ini dapat diterapkan pada banyak hal seperti prosedur otorisasi, persetujuan dan rekonsiliasi.

#### 4. Pemantauan atau monitoring

Pemantauan terhadap sistem pengendalian internal akan mengidentifikasi di mana letak kelemahannya dan memperbaiki efektifitas pengendalian tersebut. Sistem pengendalian internal dapat dipantau secara rutin atau melalui evaluasi khusus. Pemantauan rutin bisa dilakukan dengan mengamati perilaku karyawan dan tanda-tanda peringatan dari sistem akuntansi tersebut.

#### 5. Informasi dan komunikasi

Informasi dan komunikasi merupakan unsur dasar dari pengendalian internal. Informasi mengenai lingkungan pengendalian, penilaian resiko, prosedur pengendalian dan pemantauan diperlukan oleh manajemen untuk mengarahkan operasi dan memastikan terpenuhinya tuntutan-tuntutan pelaporan serta peraturan yang berlaku.

Manajemen juga dapat menggunakan informasi eksternal untuk menilai peristiwa dan keadaan yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan dan pelaporan eksternal. Misalnya manajemen menggunakan informasi dari Financial Accounting Standarts Board (FASB) atau dari Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) serta Bapepam untuk menilai dampak dari perubahan standar pelaporan yang mungkin akan terjadi.<sup>8</sup>

Maka dari itulah Sistem Pengendalian *Intern* sangat diperlukan untuk melakukan pengecekan terhadap sistem penggajian. BMT El Nusa Pucuk

---

<sup>8</sup> Aditia Hariadi Tamar, "Analisis Pengendalian Internal", dalam <http://adithbodong.wordpress.com/2008/05/28/11/>, diakses pada 15 April 2014



Lamongan Jawa Timur merupakan lembaga keuangan syariah yang memberikan layanan simpanan maupun produk pembiayaan. Untuk menjaga eksistensi perkembangan BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur dengan adanya persaingan BMT yang lain seperti BMT Sekaran, BMT Sukodadi dll.<sup>9</sup> saat ini sangat memerlukan suatu pengawasan yang baik. BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur seharusnya memiliki sistem pengendalian intern yang baik dalam sistem penggajian yang dimiliki, agar tujuan BMT ini dapat tercapai, diantara fungsi pengendalian *Intern* terkait dalam Sistem Penggajian yang telah diterapkan selama ini oleh BMT EL Nusa pucuk Lamongan diantaranya adalah :

- 1) Fungsi Pencatatan Presensi
- 2) Fungsi administrasi personalia
- 3) Fungsi penggajian (manajer SDM )
- 4) Fungsi teller

Keharusan BMT ini untuk menerapkan sistem pengendalian intern untuk mencegah terjadinya kesalahan dan tindak kekeliruan yang merugikan, serta penerapan sistem pengendalian intern secara baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Atas dasar pemikiran tersebut dan pentingnya sistem pengendalian intern dalam setiap kegiatan perusahaan, kelembagaan termasuk BMT, mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang sistem penggajian

---

<sup>9</sup> Indah (Karyawan), Wawancara, lamongan, 28 April 2014

dengan mengambil judul “**Analisis Sistem Pengendalian *Intern* Terhadap Penggajian Karyawan pada BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur**”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Pimpinan sebuah kelembagaan (dalam hal ini BMT ) sangat berkepentingan dengan informasi yang dihasilkan dari sistem penggajian tersebut, misalnya informasi tentang jumlah biaya gaji yang menjadi tanggungan BMT. Penerapan sistem pengendalian intern penggajian yang memadai akan berguna bagi pimpinan sebagai dasar untuk mengambil kebijakan-kebijakan dalam penggajian karyawan, pengelolaan gaji yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan untuk menghindari timbulnya kekeliruan dan kesalahan yang merugikan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan sistem pengendalian intern penggajian karyawan sebagai berikut:

- a) Adanya gaji yang diterima tidak memadai menyebabkan menurunnya prestasi kerja, semangat, motivasi dan mempengaruhi kepuasan karyawan.
- b) Keberadaan sistem Manajemen yang kurang memadai akan menyebabkan fungsi pengendalian *Intern* berjalan tidak maksimal.
- c) Ketidaksesuaian pelaksanaan prosedur penggajian dengan prosedur yang telah ditetapkan dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dan kekecewaan pada karyawan.

- d) Penerapan sistem pengendalian intern yang tidak memadai menyebabkan timbulnya kesalahan dan kekeliruan dalam pengelolaan gaji karyawan yang merugikan.

## **2. Batasan Masalah**

Terkait dengan luasnya lingkup, permasalahan dan waktu serta keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan berkaitan dengan sistem penggajian, maka penelitian dibatasi pada:

- a) Penerapan sistem Manajemen pada BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur Pucuk Lamongan
- b) Penerapan sistem pengendalian intern terhadap Penggajian Karyawan pada BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur Pucuk Lamongan.

## **C. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penerapan sistem manajemen pada BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur Pucuk Lamongan?
2. Bagaimana penerapan sistem pengendalian intern terhadap penggajian karyawan pada BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur Pucuk Lamongan?

#### D. Kajian pustaka

Hasil penelitian terdahulu dari beberapa karya tulis yang memuat tentang berbagai analisis sistem pengendalian intern terhadap sistem penggajian diantaranya adalah :

1. Berdasarkan penelitian Mujiatun (2000) yang mengambil judul tentang “Sistem Penggajian Karyawan pada PT. Djitoe ITC” menyatakan bahwasannya sistem penggajian di perusahaan tersebut sudah dapat dikatakan baik ditinjau dari prosedur dan pengendalian internnya. Namun terdapat kelemahan pada penggunaan dokumen pendukung perubahan gaji. Dokumen pendukung perubahan gaji yang digunakan oleh PT. Djitoe ITC antara lain, surat penempatan karyawan, surat penetapan tarif, surat pengembalian karyawan, memo penempatan tugas, dan surat penetapan tarif. Pada waktu ada kenaikan jabatan untuk karyawan tertentu bagian personalia hanya memberikan paraf pada daftar gaji karyawan yang bersangkutan. Hali ini kurang kuat sebagai dasar pengeluaran biaya tenaga kerja yang disebabkan karena adanya kenaikan jabatan.
2. Penelitian dari Rani Pramawanti (2003) yang berjudul “Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Karyawan pada PT. *Supersonic Chemical Industry* Gunungkidul” dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan sudah berjalan dengan baik, sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan pada PT. *Supersonic*

*Chemical Industry* juga menunjukkan bahwa perusahaan telah memisahkan setiap fungsi yang berhubungan dengan penggajian dan pengupahan karyawan, jaringan prosedur yang digunakan oleh PT. *Supersonic Chemical Industry* dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan yang ada sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Sedangkan menurut Agus Setyadi (2005) dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Prosedur Penggajian Studi Kasus Pada PT. KAI Daop VI Yogyakarta” yang menganalisis tentang kebijakan penerapan sistem pengendalian intern dan prosedur penggajian pada PT. KAI Daop VI Yogyakarta, dari hasil penelitiannya tersebut menjelaskan bahwa sistem pengendalian terhadap prosedur penggajian di PT. KAI Daop VI Yogyakarta telah diterapkan dengan baik ditunjukkan dengan adanya lingkungan pengendalian yang diciptakan seperti sistem akuntansi sebagai sarana informasi dalam mengambil keputusan dan penerapan praktik yang sehat di dalam melaksanakan tugas pada setiap fungsi organisasi, yang terlihat dari adanya perlakuan bentuk tanggung jawab di setiap departemen atau fungsi yang terkait pada pelaksanaan prosedur penggajian.<sup>10</sup>

Penelitian yang berjudul “Analisis Sistem Pengendalian *Intern*

Terhadap Penggajian Karyawan pada BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa

---

<sup>10</sup> Agus Setyadi “Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Prosedur Penggajian Studi Kasus Pada PT. KAI Daop VI Yogyakarta” (Skripsi—UGM Yogyakarta, 2005).

Timur Pucuk Lamongan” ini berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu. Perbedaannya terletak pada substansi judul, yakni, skripsi ini lebih menitik beratkan pengaruh peran sistem manajemen dan pengendalian intern terhadap proses penggajian karyawan pada BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur Pucuk Lamongan yang belum ada pada penelitian terdahulu, sementara penelitian terdahulu lebih menganalisis sistem pengendalian intern pada prosedur penggajian karyawan. Selain itu skripsi ini juga mempunyai perbedaan dengan penelitian terdahulu dalam lokasi penelitian yang mengambil tempat di BMT, yaitu lembaga keuangan syariah yang kegiatan operasionalnya berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah. Sedangkan penelitian terdahulu kebanyakan mengambil lokasi di Perseroan Terbatas (PT) yang tidak berdasar prinsip syariah. Perbedaan tempat/lokasi penelitian tentunya membuat adanya perbedaan mengenai hasil-hasil analisis sistem pengendalian intern penggajian masing- masing Lembaga/perusahaan memiliki aset yang berbeda-beda, sistem, kebijakan, serta prosedur yang berbeda satu sama lain.

Berdasarkan hasil pra penelitian ini ditemukan bahwa jaringan prosedur sistem penggajian karyawan yang ada di BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur Pucuk Lamongan ternyata sangat sederhana dan simpel, sebab keberadaanya yang berada hanya diruang lingkup pedesaan juga dengan jumlah nasabah yang tidak begitu besar sekitar 1200 nasabah<sup>11</sup> dan penerapan sistem pengendalian intern juga sangat sederhana bahkan

---

<sup>11</sup> Yoyok (Manajer), *Wawancara*, Lamongan, 28 April 2014

bisa dikatakan sangat sederhana, hal ini juga membedakan dengan penelitian terdahulu.

#### **E. Tujuan penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui prosedur penggajian karyawan di BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur sudah dilaksanakan dengan baik atau belum.
2. Untuk mengetahui penerapan sistem manajemen dan pengendalian *intern* di BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur .
3. Untuk mengetahui penerapan pengaruh Sistem Pengendalian *Intern* yang ada terhadap penggajian karyawan pada BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur Pucuk Lamongan.

#### **F. Kegunaan hasil penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

##### **1. Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sebagian ilmu pengetahuan khususnya wacana tentang sistem pengendalian intern dalam penggajian karyawan.

##### **2. Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur dalam perbaikan sistem pengendalian intern penggajian karyawan.

## G. Definisi operasional

Untuk mempermudah pembahasan dalam pemahaman, maka ada beberapa istilah yang digunakan dalam skripsi ini :

Sistem adalah suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan yang disusun sesuai dengan suatu skema yang menyeluruh, untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan,<sup>12</sup> dalam hal ini adalah KJKS BMT EL Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur.

Pengendalian internal ialah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi(Pengurua), manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan bersama di BMT El Nsa Pucuk Lamongan Jawa Timur.

Sistem pengendalian *Intern* adalah suatu kerangka /susunan dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan yang dipengaruhi oleh para pemilik kebijakan dalam suatu lembaga atau yang lain.

Gaji adalah sesuatu yang dibayarkan kepada karyawan sesuai kontrak kerja pada BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur .

Penggajian karyawan adalah pemenuhan kewajiban yang dibayar oleh suatu lembaga ( dalam hal ini BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur ) kepada karyawan (Pegawai BMT El Nusa) sesuai jabatan dan posisi dalam waktu tertentu.

BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur Pucuk Lamongan adalah suatu lembaga keuangan non bank yang berbasis syariah dan bergerak dalam

---

<sup>12</sup> Zaki Baridwan, Sistem Akuntansi: *Penyusunan Prosedur dan Metode*, Edisi 5, BPFE Yogyakarta, 2002, hal: 3



bidang penghimpunan dana dan pembiayaan yang berlokasi di Desa Wanar Kec. Pucuk Kabupaten Lamongan.

## **H. Metode penelitian**

### **1. Waktu dan Wilayah Penelitian**

Dengan mengamati suatu potensi perkembangan serta eksistensi dan mengamati pentingnya obyek yang lebih fokus dan lebih efektif serta efisien dalam hal waktu, tempat, serta kebutuhan kelembagaan ditengah masyarakat pada umumnya dan menurut penulis pada khususnya, maka penelitian ini dilaksanakan di BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur Pucuk Lamongan yang beralamatkan di Desa wanar Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan Jawa Timur, sedangkan waktu penelitiannya pada bulan April sampai dengan juni 2014.

### **2. Metode Penelitian**

Berdasarkan sifatnya penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian lapangan, dimana penelitian ini dilaksanakan dengan 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.

### **3. Data yang dikumpulkan**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang Sistem pengendalian intern pada BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa

Timur diantaranya diambil dari : Wawancara terhadap manajer dan karyawan, Buku panduan internal BMT EL Nusa Pucuk Lamongan, peraturan tertulis BMT EL Nusa Pucuk Lamongan , Buku Kas BMT EL Nusa Pucuk Lamongan dan Buku daftar Hadir BMT EL Nusa Pucuk Lamongan.

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini adalah data tentang Prosedur penggajian karyawan pada BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur diantaranya diambil dari : Interview, Buku panduan internal,Peraturan lembaga, data penggajian karyawan, dll.

#### **4. Sumber Data**

##### **a. Sumber Primer**

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara)yaitu Bpk M.Yoyok Suhartono S.Pd.I selaku Manajer Utama, Bpk Anwar selaku Ketua Pengurus(Direksi) dan Karyawan BMT EL Nusa Pucuk Lamongan. Yang dapat berupa opini, hasil observasi, dalam hal ini berupa keterangan-keterangan mengenai prosedur penggajian karyawan, dan sistem pengendalian intern penggajian karyawan di BMT El Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur dan juga berupa bukti, dokumen, catatan serta laporan historis.

##### **b. Sumber Sekunder**

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan

dicatat oleh pihak lain). Data sekunder ini berupa catatan dan laporan historis yang diambil dari BMT EL Nusa Pucuk Lamongan seperti Brosur, dari facebook, kiriman E mail dari BMT EL Nusa Pucuk Lamongan dan berupa buku-buku teks literatur mengenai sistem pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian karyawan seperti buku yang dikarang oleh Mulyadi, T.Hani Handoko dll.

## **5. Teknik Pengumpulan Data**

### **a. Teknik wawancara**

Yaitu mengadakan tanya jawab langsung kepada karyawan BMT EL Nusa Pucuk Lamongan, pengurus (bpk.Anwar) dan Manajer Utama (Bpk.M.Yoyok Suhartono) Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum perusahaan, sistem dan prosedur penggajian karyawan, serta unit-unit organisasi yang terkait dengan sistem penggajian.

### **b. Teknik dokumentasi**

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari catatan-catatan melalui buku kas BMT EL Nusa Pucuk Lamongan, buku panduan kerja BMT EL Nusa Pucuk Lamongan, brosur catatan juknis gaji pada BMT EL Nusa Pucuk Lamongan dan lainnya. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang dokumen, catatan, prosedur, dan pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian karyawan pada BMT EL Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur.

c. Teknik kepustakaan

Pengumpulan data dengan membaca buku, mencari literatur dan laporan-laporan yang berhubungan dengan penelitian. Diantaranya adalah buku yang berjudul : Auditing: Suatu Pedoman Pemeriksaan Akuntansi Tahap Pendahuluan, Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Auditing (Pengauditan , Sistem pengendalian Intern, Dasar-dasar Akuntansi, Praktik Auditing, Pemeriksaan Akuntan, Sistem Akuntansi, Auditing, Hukum Perjanjian Dalam Islam.

**6. Teknik Pengolahan Data**

Proses pengolahan data terhadap sistem Manajemen dan pengendalian *Intern* serta prosedur penggajian karyawan dilakukan dengan metode wawancara langsung dengan Karyawan dan pihak manajemen (manajer) dan pihak pelaksana penggajian sehingga diperoleh jawaban berkaitan dengan pokok penelitian. Kemudian proses pengolahan data menggunakan langkah *editing*, yang merupakan langkah meneliti ulang kelengkapan dan kebenaran jawaban yang diperoleh dari responden melalui wawancara sehingga data yang diperoleh akan sesuai dengan pokok penelitian.

**7. Teknik Analisis Data**

Analisis data hasil penelitian ini menggunakan alat analisis deskriptif analitis, pengertian metode deskriptif analisis adalah sebagai berikut :

“Metode Deskriptif Analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data yang sebenarnya kemudian disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada.

Penilaian prosedur penggajian karyawan, data mengenai sistem manajemen serta pengendalian *intern* dilakukan dengan metode wawancara langsung dengan responden yaitu pihak pelaksana penggajian dan manajer serta dari sumber catatan, buku panduan, brosur, juknis dan segala bentuk data dari BMT EL Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur, sehingga diperoleh jawaban berkaitan dengan pokok penelitian,.

Selanjutnya hasil data yang diperoleh dideskripsikan atau dipaparkan sesuai yang diperoleh dan selanjutnya dianalisis antara data yang diperoleh tersebut dibandingkan dengan teori yang sudah dipaparkan, baru selanjutnya akan ditemukan hasil dari penelitian tersebut.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah dalam mengerecutkan dan memahami sistematika dalam skripsi ini maka dibagi menjadi V bab, yang pertama Bab I, bab ini menguraikan mengenai latar belakang, Identifikasi dan batasan

masalah yang berdasarkan pada latar belakang, Rumusan masalah yang berisi tentang bagaimana penerapan sistem manajemen dan pengendalian intern terhadap penggajian karyawan pada BMT EL Nusa Pucuk Lamongan Jawa Timur, Kajian Pustaka dari berbagai sumber penelitian terdahulu yang sudah ada, dan juga berisi tentang tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui penerapan sistem manajemen dan pengendalian intern terhadap penggajian karyawan Pada BMT EL Nusa Pucuk Lamongan, Kegunaan hasil penelitian baik dalam ranah praktis maupun akademis, juga berisi tentang definisi operasional yang digunakan di BMT EL Nusa Pucuk Lamongan, serta berisi Metode Penelitian dan Sistematika pembahasan.

Selanjutnya Bab II, bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang mendukung penelitian yaitu menerangkan tentang : pengertian sistem pengendalian intern, tujuan, unsur-unsur, dan prinsip-prinsip sistem pengendalian intern. Kemudian sistem akuntansi penggajian yang mengulas tentang pengertian, perbedaan sistem dan prosedur, pengertian gaji. Penjelasan prosedur penggajian, meliputi fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian, catatan akuntansi dan bukti transaksi yang digunakan, gaji menurut pandangan Islam. Selanjutnya sistem pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian yang menjelaskan mengenai organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan dan praktik yang sehat.

Kemudian Bab III, bab ini menjelaskan tentang data yang berkenaan dengan variabel yang diteliti secara objektif dalam artian murni data hasil penelitian lapangan yang tidak ada campur tangan/ opini peneliti yang berisi

tentang Profil BMT EL Nusa Pucuk Lamongan, Produk BMT EL Nusa Pucuk Lamongan, Prosedur Penerapan Sistem Manajemen BMT EL Nusa Pucuk Lamongan, Prosedur Penggajian, Sistem Pengendalian Intern dan lainnya.

Selanjutnya Bab IV, Dalam bab ini menguraikan tentang analisis terhadap penerapan prosedur penggajian karyawan, analisis penerapan sistem manajemen dan pengendalian intern dalam penggajian yang meliputi organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan dan praktik yang sehat dalam pembayaran gaji.

Paling akhir adalah Bab V, bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran maupun rekomendasi atas penelitian yang telah dilakukan.