

## **RINGKASAN**

**HARRI SAMAUN, "PENGENDALIAN INTERN GAJI DAN UPAH PADA PT. (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA I CABANG BELAWAN".** Dibawah Bimbingan (Drs. Zainal Abidin sebagai Pembimbing I dan Dra. Hj. Rosmaini, Ak sebagai Pembimbing II).

Perusahaan Pelabuhan Negara menjadi Perusahaan Negara Pelabuhan (P. N. Pelabuhan), pada tahun 1961 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 15 tahun 1961 Lembaran Negara No. 128 tahun 1961, nama perusahaan Pelabuhan Negara diganti lagi menjadi Perusahaan Negara Pelabuhan Daerah I atau lebih dikenal dengan singkatan P. N. Pelabuhan. Dengan Peraturan Pemerintah No. 18 / 1964 sistem organisasi kepelabuhan berubah. Maka Pengusaha tunggal di pelabuhan adalah "Komandan Penguasa Pelabuhan" yang didalamnya tergabung Syahbandar sebagai staff operasi dan P. N. Pelabuhan sebagai staff service atau staff jasa.

Belawan termasuk kedalam Perum Pelabuhan I bersama 18 Pelabuhan lainnya yang berada di Sumatera Utara, Aceh dan Riau. Pejabat pimpinan dari Perum ini terdiri dari beberapa orang Direksi, sedang Pelabuhan cabangnya dipimpin oleh Kepala Cabang, sementara jabatan Adpel tetap ada. Dan sebagai Kepala Cabang Pelabuhan Belawan yang pertama setelah berjalannya Perum Pelabuhan ini adalah Soetristo Muali, yang telah dilantik pada tanggal 26 Juli 1984. Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 56 tahun 1991 tanggal 19 Oktober 1991 tentang perubahan status Perusahaan Umum Pelabuhan I menjadi PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia I.

Sistem perhitungan gaji dan upah yang diterapkan perusahaan cukup baik, karena selain mendapatkan gaji pokok, para karyawan juga mendapatkan

kesempatan untuk menambah penghasilan mereka dengan penjualan. Selain itu tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan juga sangat membantu bagi karyawan. Akan tetapi besar gaji/upah harian yang diterapkan perusahaan dinilai masih belum dapat mencukupi kebutuhan karyawan, mengingat pada saat ini kebutuhan hidup yang cukup tinggi. Walaupun telah disebutkan perusahaan memberikan sistem kerja lembur dan tunjangan-tunjangan tersebut diatas, tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama untuk mengikuti kerja lembur. Selain itu tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat dirasakan oleh karyawan yang berstatus karyawan harian lepas (BHL).

Pembayaran gaji dan upah kepada karyawan dilapangan dilakukan oleh staff bagian keuangan setelah menerima sejumlah amplop gaji karyawan tersebut dari kasir. Prosedur perhitungan dan pembayaran upah pada perusahaan yang demikian akan mengakibatkan staff keuangan mempunyai tugas rangkap, yaitu pencacatan waktu dan pembayaran upah sehingga bisa saja kasir bekerja sama dengan staff untuk melakukan penyelewengan, dimana staff dapat mencatat waktu kerja lebih dari yang sebenarnya atau memasukkan beberapa karyawan fiktif. Mengingat banyaknya jumlah karyawan yang kerja, serta daftar upah yang diserahkan kepada Direktur hanya mencantumkan total upah dari masing-masing bagian sehingga memungkinkan dan sangat besar peluang untuk melakukan kecurangan.