

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan ekonomi Indonesia dewasa ini terutama dikalangan dunia usaha atau bisnis semakin tampak sekali persaingannya. Hal ini disebabkan oleh banyaknya perusahaan yang bersifat multinasional dan perkembangan teknologi semakin cepat. Persaingan tersebut mendorong para pengusaha untuk meningkatkan sarana dan kemampuan perusahaan dalam usahanya untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Menurut G. Hicks (1980:37) memelihara dan mengembangkan perusahaan bukanlah pekerjaan yang ringan karena menyangkut berbagai masalah dan tantangan, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Salah satu masalah yang ada didalam perusahaan adalah masalah personalia. Hal ini merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dan penting didalam mengembangkan dan memelihara suatu perusahaan. Sebagaimana juga sempurnanya suatu organisasi dalam perencanaan, kebijaksanaan, teknologi yang dimiliki, semua itu tidak dapat berjalan apabila tidak ada faktor manusia yang menggerakkannya. G. Hicks (1980:37) mengatakan bahwa manusia merupakan faktor inti dalam membentuk organisasi.

Melihat pentingnya peranan manusia didalam suatu organisasi, maka tidaklah tepat pandangan yang menganggap manusia dapat diperlakukan seenaknya sama seperti faktor produksi lainnya, karena manusia adalah salah satu faktor produksi

yang mempunyai sifat yang berbeda dengan faktor produksi lain (G. Hicks, 1980:38).

Pengolahan sumber daya yang tepat merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan tujuannya. Manajemen perusahaan harus menetapkan cara yang terbaik dalam mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan seluruh sumber daya manusia yang mereka miliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi financial berupa gaji. Menurut Handoko (1993:218), gaji adalah pemberian financial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Sebagai salah satu penerimaan yang sah akibat hubungan kerja, gaji adalah salah satunya, dimana setiap pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan berhak untuk mendapatkan gaji berdasarkan peraturan atau ketentuan penggajian yang berlaku di perusahaan. Mengingat setiap pekerja dalam organisasi mempunyai pengharapan atas sesuatu dari organisasi, sebagai penghargaan atas jerih payah pekerja selama bekerja. Masalah pemberian gaji bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang untuk menjadi karyawan, tetapi juga karena gaji yang diberikan ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap semangat dan motivasi kerja para personil organisasi. Gaji merupakan sesuatu yang sangat penting sebagai pendapatan bagi para pegawai sehingga diperlukan suatu sistem pengelolaan data penggajian yang tepat (Handoko,1993).

Pengelolaan aktivitas penggajian merupakan masalah yang sangat penting dan membutuhkan perhatian yang serius dari manajemen perusahaan. Semakin besarnya perusahaan, kesempatan untuk melakukan penyimpangan dan kesalahan

semakin terbuka, sehingga memungkinkan terjadinya inefisiensi, kebocoran dan ketidaktaatan terhadap prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemilik tidak mungkin lagi melaksanakan pengawasan kepada setiap pegawai secara langsung. Untuk itu pemilik harus melimpahkan sebagian wewenangnya kepada pegawainya, dan jika dimungkinkan dilakukan pula pemisahan antara pemilik atau pengelola perusahaan (Yusuf, 1996:532).

Menurut Mulyadi (1992:69) pengendalian intern yang handal dalam perusahaan dimaksudkan untuk meminimalkan segala bentuk kecurangan, kesalahan, dan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan. Seperti contoh kasus pada konsultan-konsultan asing perusahaan Garuda. Garuda adalah BUMN yang termasuk rajin menyewa konsultan asing. Apabila konsultan asing tersebut memang diperlukan dan mempunyai keahlian yang sangat khusus atau sangat langka, mungkin masih dapat dimaklumi. Akan tetapi Garuda justru menyewa konsultan-konsultan yang mengeruki kasnya. Contohnya adalah konsultan "proyek akuntansi" orang asing berkebangsaan Inggris bernama Anthony J. Humprey. Ia cukup lama bercokol di proyek akuntansi Garuda untuk melakukan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) kepada tim proyek akuntansi yang (waktu itu) dipimpin oleh Waluyo HS dan (sekarang) Andi Rivai. Akan tetapi tim itu bukannya berusaha menyerap keahlian si konsultan, malahan mereka menyerahkan segala pekerjaan kepada si konsultan sedangkan para anggota tim tinggal bergoyang kaki menikmati uang tunjangannya. Perlu diketahui, selain menerima gaji tetap karyawan para anggota tim itu juga mendapatkan tunjangan tim sebesar +/- Rp. 500.000 tiap orang setiap bulannya. Akhirnya Garuda pulalah yang rugi karena harus mengeluarkan biaya ekstra baik untuk tunjangan tim maupun honor konsultan. Konsultan lain di Garuda

yang bukan hanya merugikan Garuda tetapi juga merugikan Indonesia adalah seorang konsultan berkebangsaan Inggris bernama K. Bolshaw yang bergabung dalam grup IBA, perusahaan jasa konsultan yang bergerak di bidang bisnis penerbangan. Dengan honor per hari GBP (Poundsterling) 700-800 dan uang harian (transportasi dan makan) US\$ 50-70 per hari plus tinggal di apartemen mewah di bilangan Kuningan, yaitu Apartemen Casablanca, tak heran kalau ia menjadi sangat betah tinggal di Indonesia. Sejak tahun pertama kedatangannya ke Indonesia yaitu sekitar tahun 1994, ia menjadi orang yang paling "merdeka" di negeri ini karena selama bekerja ia tidak terkena pajak penghasilan konsultan yang seharusnya wajib dibayarkan. Hal ini bisa terjadi karena ia datang ke Indonesia tercinta ini sebagai turis biasa tanpa mengantongi izin kerja sehingga namanya tak terdaftar di Direktorat Pajak, Departemen Keuangan. Dengan kata lain, selama +/- 4 tahun K. Bolshaw adalah tenaga kerja ilegal di Indonesia, sama dengan TKI-TKI yang tidak mendapat izin kerja di Malaysia sehingga dianggap sebagai "pendatang haram". Andaikata ia tinggal di Malaysia, tentu hukumannya sebagai pendatang haram sama dengan TKI-TKI yang tertangkap yaitu mulai dari hukum cambuk sampai deportasi dengan cap "persona non grata". Status ilegal seperti itu seharusnya ia tahu diri dan benar-benar bekerja untuk kepentingan Garuda yang membayar honor untuk jasanya, akan tetapi ia malahan berkolusi dengan pihak-pihak lain yang melakukan transaksi dengan Garuda untuk keuntungannya sendiri atau untuk keuntungan IBA, perusahaan tempat ia bekerja. Tak heran jika ia pintar berkolusi karena boleh dikata ia mengenal hampir semua orang dalam bisnis penerbangan di seluruh Eropa dan Amerika. Ditambah kepiawaiannya dalam liku-liku bisnis, terutama bisnis

penerbangan, dan keluwesannya melakukan "lobbying" terhadap penguasa dan rekan-rekan bisnisnya, maka ia dapat menangkap peluang-peluang bisnis dengan melakukan kolusi dengan perusahaan-perusahaan yang justru menjadi "counterpart" bisnis Garuda. Disamping mendapatkan honor tetap dari Garuda plus segala fasilitasnya (termasuk tiket pesawat Garuda kemana pun ia pergi), ia juga mendapatkan keuntungan-keuntungan dari hasil-hasil kolusinya dengan cara mengkhianati Garuda. Untuk tetap awet bertahan di Garuda ia sadar bahwa ia pun harus "membina hubungan baik" dengan beberapa tokoh di Garuda sehingga ia selalu akan dibutuhkan oleh tokoh-tokoh tersebut (WWW.google.com/Sejarah kasus-kasus penggajian dalam perusahaan).

Pengendalian intern didefinisikan sebagai suatu sistem, yang meliputi semua cara-cara yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengawasi dan mengendalikan (beheren) perusahaan. Penerapan pengendalian yang memadai diperlukan untuk menyediakan informasi yang benar-benar akurat dan dapat dipercaya serta untuk mendorong efisiensi usaha selain sebagai alat pengendalian terhadap ketaatan pada kebijakan yang telah ditetapkan. Manajemen perlu mengawasi pengendalian intern tersebut berjalan dengan wajar serta senantiasa melakukan perbaikan untuk menyesuaikan dengan perubahan keadaan (Hartadi,1992:175).

Untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dan memberikan penilaian terhadap jalannya operasi perusahaan dilakukan audit internal yang merupakan salah satu unsur dari pengendalian intern. Audit internal sebagai badan khusus dalam perusahaan, diharapkan dapat menunjang pengendalian intern dalam perusahaan. Audit internal bertugas untuk menilai apakah data akuntansi yang dihasilkan

perusahaan memang dapat diandalkan dan apakah harta milik perusahaan telah dilindungi dari kemungkinan penggelapan, pencurian, dan risiko lain juga berkewajiban mengevaluasi dan menilai apakah kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan memang telah dipatuhi bawahannya (Yusuf, 1993:159).

Pengelolaan yang memadai adalah yang menetapkan unsur-unsur pengelolaan, salah satu unsur dari pengelolaan adalah adanya unit organisasi yang bertugas melakukan audit atau pemeriksaan dan kedudukannya dalam perusahaan adalah independen. Unit audit internal harus bebas dari pengaruh bagian-bagian yang ada di perusahaan dimana audit internal ini akan melakukan penilaian, pengujian dan pengkajian secara cermat dari unsur-unsur lainnya yang terkandung dalam suatu pengendalian intern yang memadai.

Kegiatan audit internal yang menjadi sasaran penelitian dikarenakan:

1. Tidak semua perusahaan memiliki unit audit internal yang merupakan bagian yang berdiri sendiri walaupun sudah menjalankan fungsi audit internal.
2. Unit audit internal wajib dilaksanakan terutama bagi perusahaan yang volume kegiatannya besar.
3. Peranan audit internal di dalam menunjang efektivitas pengelolaan gaji akan menjadi suatu hal yang penting dikarenakan bahwa masalah penggajian tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung sangat menentukan laju perkembangan suatu perusahaan, dan sebaliknya kesalahan dalam memperlakukannya akan mengakibatkan kehancuran bagi perusahaan (Yusuf, 1996:537).

Jadi peranan audit internal dalam mendukung efektivitas pengelolaan gaji menduduki posisi yang sangat penting dalam laju perkembangan perusahaan karena dengan adanya pengendalian intern yang memadai dan sistem yang baik atas gaji dapat membantu di dalam meningkatkan operasi perusahaan secara efektif, juga untuk mencegah dan mengurangi kemungkinan adanya kesalahan dan ketidakberesan dalam pemberian gaji (Yusuf, 1996).

Berdasarkan uraian diatas, maka peranan internal audit dalam mendukung aktivitas pengelolaan gaji menduduki posisi yang sangat penting dalam laju perkembangan perusahaan karena dengan adanya sistem yang baik atas gaji dapat membantu dalam meningkatkan operasi perusahaan secara efektif juga mencegah dan mengurangi kemungkinan adanya kesalahan dan ketidakberesan dalam pemberian gaji.

Adapun judul yang penulis ambil dalam menyusun skripsi ini adalah :
“PERANAN AUDIT INTERNAL DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS PENGELOLAAN GAJI.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelaksanaan Audit Internal gaji pada PT. FUMIRA Semarang sudah memadai.
2. Apakah pengendalian intern atas gaji pada PT. FUMIRA Semarang sudah efektif.
3. Seberapa besar peranan Audit Internal dalam menunjang efektivitas pengelolaan gaji pada PT. FUMIRA Semarang.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana peranan Audit Internal dalam menunjang efektivitas pengelolaan gaji perusahaan.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Audit Internal atas gaji yang dilaksanakan perusahaan
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pengendalian intern atas gaji di perusahaan
3. Untuk mengetahui peranan Audit Internal dalam menunjang efektivitas pengelolaan gaji

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi:

1. Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna perbaikan dan perkembangan usaha berdasarkan analisis tentang peranan audit internal dalam menunjang efektivitas pengelolaan gaji.
2. Pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber pengetahuan dan kepustakaan.