

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan pada saat didirikan mempunyai tujuan yang berbeda tetapi pada umumnya, perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh laba atas hasil usaha yang dijalankan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya laba maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana hasil yang telah diperoleh dibandingkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Terutama dalam era globalisasi sekarang ini, persaingan yang semakin ketat mendorong tiap perusahaan agar tetap mampu bersaing. Untuk tetap dapat bersaing, perlunya penggunaan faktor-faktor produksi secara efektif dan efisien. Dalam ilmu ekonomi, faktor produksi adalah sumber daya yang digunakan dalam sebuah proses produksi barang dan jasa. Pada awalnya, faktor produksi dibagi menjadi empat kelompok, yaitu tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan.

Faktor-faktor produksi dapat bergerak dari suatu negara ke negara lain dengan bebas tanpa hambatan. Penguasaan pengetahuan dan keterampilan diberbagai bidang oleh perusahaan diperlukan demi kelangsungan dan perkembangan dalam menghadapi tekanan dan ancaman. Penggunaan faktor produksi secara efektif dan efisien tidak hanya terbatas pada penggunaan mesin, bahan baku, dan modal saja

tetapi ditujukan pula pada sumber daya manusia sebagai penggerak faktor produksi lainnya.

Perusahaan manapun, hampir selalu menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia, sebab faktor manusia merupakan penggerak utama aktivitas perusahaan. Maka manajemen sumber daya manusia secara optimal merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, aktivitas manajemen sumber daya manusia antara lain mendapatkan, memelihara serta mempertahankan sumber daya manusianya. Dalam upaya mempertahankan karyawan, perusahaan memberi imbalan atas kontribusi karyawan dalam bentuk pemberian gaji atau upah. Gaji dan upah adalah balas jasa atau pendapatan yang dinyatakan dalam bentuk uang dan ditetapkan oleh perjanjian timbal balik atau oleh perundang-undangan atau peraturan. Pembayaran dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja tertulis oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang sudah atau akan dipekerjakan atau jasa-jasa yang sudah atau akan diberikan.

Pemberian gaji dan upah ini harus sesuai dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Gaji merupakan hal yang sensitif bagi karyawan. Gaji dan upah sebenarnya bukanlah faktor utama yang mempengaruhi tingkat kegairahan kerja, tapi dalam kenyataannya masih sering terlihat bahwa selama gaji dan upah belum

dirasakan cukup atau layak, maka gaji dan upah akan tetap dianggap sebagai faktor yang paling dapat menurunkan kegairahan kerja dan menimbulkan keresahan.

Jika karyawan merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan usahanya, akan merasa tidak puas dan melakukan protes bahkan melakukan unjuk rasa yang akan berakibat buruk bagi kedua pihak. Kebijakan mengenai penggajian dan pengupahan yang baik bukan hanya penting pada tarif penarikan tenaga kerja saja, tetapi kebijakan mengenai kenaikan pangkat atau promosi yang baik harus menjamin pula bahwa besarnya gaji dan upah untuk tiap-tiap pekerjaan harus didasarkan pada nilai (harga) pekerjaan itu. Oleh karena itu, diperlukan penanganan penggajian yang baik agar tidak ada salah satu pihak baik perusahaan maupun karyawan yang merasa tidak puas atau dirugikan, dan tercipta hubungan yang harmonis sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dan pengeluaran gaji dan upah perusahaan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan, juga karyawan menerima gaji sesuai dengan kontribusinya kepada perusahaan.

Pada perusahaan besar, penggajian dan pengupahan merupakan proses yang kompleks dalam operasionalnya. Siklus penggajian dan pengupahan menjadi penting karena gaji, upah, pajak penghasilan dan beban pegawai lainnya merupakan komponen biaya utama pada kebanyakan perusahaan. Yang menjadikan informasi biaya tenaga kerja sangat dibutuhkan perusahaan, karena sebagai pertimbangan penting dalam menentukan harga jual, dimana diperlukan kecermatan dan ketepatan

dalam penentuan dan penetapan tarif, menggolongkannya, perhitungan, pencatatan dan pembayarannya. Tetapi disisi lain, penggajian dan pengupahan merupakan faktor yang kritis bagi perusahaan karena adanya kemungkinan pemborosan sejumlah besar sumber daya perusahaan atau penggelapan dan penipuan atau kecurangan yang biasa disebut *fraud*. Misalnya, pembayaran gaji kepada karyawan fiktif, terjadi kesalahan pada perhitungan dan pembayaran gaji, kebocoran seperti pembayaran upah lembur yang tidak wajar atau berlebihan.

Untuk mengurangi risiko-risiko potensial tersebut diperlukan pengendalian *intern* meliputi sejumlah peraturan, kebijakan, dan prosedur yang dilaksanakan perusahaan. Dan bila dapat diterapkan dengan baik akan mendapatkan keyakinan akan tercapainya tujuan-tujuan perusahaan yang diharapkan.

Komponen pengendalian internal, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Dari kelima komponen ini aktivitas pengendalian memegang peranan yang cukup penting. Menurut George H. Bodnar dan William S Hoopwood (2001: 192):

“Bahwa aktivitas pengendalian terdiri dari kebijakan dan prosedur untuk meyakinkan bahwa arahan manajemen terlaksanakan.”

Aktivitas pengendalian yang diterapkan hendaknya berlaku dalam seluruh aktivitas perusahaan. Begitu pula dengan aktivitas penggajian yang merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Karena aktivitas menyangkut kedua belah pihak.

Dimana perlu memelihara hubungan harmonis untuk pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menilai dan menjaga agar aktivitas pengendalian dilaksanakan dengan efektif diperlukan audit operasional secara berkesinambungan yang juga sebagai alat bantu manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan.

Audit operasional, merupakan salah satu alat yang dapat membantu manajemen dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta alat untuk menilai pengendalian internal yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, untuk mengetahui apakah aktivitas pengendalian penggajian dan pengupahan telah dilaksanakan dengan baik, dan sebagai upaya meningkatkan efektivitas aktivitas pengendalian penggajian dan pengupahan, maka dilaksanakan audit yang berkaitan dengan penggajian dan pengupahan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dalam hal ini tertarik untuk melakukan penelitian pada aktivitas pengendalian di perusahaan dengan judul “Audit Operasional Atas Prosedur Penggajian dan Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas pengendalian Penggajian dan Pengupahan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah diuraikan di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur audit operasional atas penggajian dan pengupahan yang dijalankan internal auditor perusahaan?
2. Apakah prosedur audit operasional atas penggajian dan pengupahan yang dilakukan telah berjalan dengan baik, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan?
3. Bagaimana peranan audit operasional, dalam upaya membantu manajemen mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dan yang mungkin terjadi, sehubungan dengan prosedur pengendalian penggajian dan pengupahan yang dilakukan perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah penulis sebutkan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui prosedur audit operasional atas penggajian dan pengupahan yang dijalankan oleh perusahaan.
2. Mengetahui apakah audit operasional atas penggajian dan pengupahan yang dilakukan telah berjalan dengan baik dan dapat membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Menilai sejauh mana audit operasional dapat berperan dalam membantu manajemen mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dan yang mungkin terjadi sehubungan dengan prosedur penggajian dan pengupahan, dalam

upaya meningkatkan efektivitas aktivitas pengendalian penggajian dan pengupahan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan memberi manfaat bagi penulis, perusahaan dan semua pihak yang membutuhkan untuk keperluan referensi dan aplikasi.

- a. Bagi penulis, penelitian ini dapat memberi tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai audit operasional dan mengetahui gambaran yang nyata atas penerapan teori mengenai audit operasional serta pemahaman yang lebih baik terutama dibidang pengendalian penggajian dan pengupahan tentang bagaimana pelaksanaannya di perusahaan sebagai aplikasi nyata dari teori-teori yang penulis peroleh.
- b. Bagi perusahaan, semoga penelitian ini dapat memberikan informasi menarik mengenai aktivitas pengendalian penggajian dan pengupahan yang efektif sehingga menjadi masukan untuk pengambilan keputusan serta kebijakan yang seharusnya dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Bagi semua pihak yang ingin mempelajari lebih dalam bidang audit operasional, terutama tentang penggajian, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi jika suatu saat nanti ada pihak yang akan melakukan penelitian dengan objek yang sama seperti yang penulis lakukan.