

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan ekonomi semakin meningkat, sejalan dengan perkembangan perusahaan-perusahaan di Indonesia, meskipun kondisi perekonomian sampai tahun 2008 ini tidak menentu, namun perkembangan perusahaan-perusahaan masih tetap berlanjut. Untuk itu setiap perusahaan perlu mengelola perusahaannya agar tetap berdiri kokoh di tengah-tengah persaingan yang semakin ketat ini.

Salah satu faktor yang harus di perhatikan perusahaan adalah tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja perusahaan (Warren, 2004:434). Semakin banyak tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menunjukkan semakin besarnya perusahaan. Karena itu, dibutuhkan ketelitian dan keandalan dalam mengawasi dan mengendalikan kegiatan. Untuk itu dibutuhkan pengendalian sebagai alat yang dapat membantu dalam melakukan kegiatan pengendalian tersebut.

Pengendalian intern yang dibutuhkan untuk tenaga kerja adalah pengendalian khususnya tentang penggajian dan pengupahan karyawan (Romney, 1997:571). Pengendalian intern gaji dan upah dapat dikendalikan dengan baik, jika perusahaan dapat menjalankan ketepatan dalam pembayaran gaji dan upah, memberikan tarif yang tepat pada setiap karyawannya, dan juga memberikan tunjangan pada setiap karyawannya. Dengan memberikan hal-hal tersebut, maka

karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut akan merasa puas dan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Jika hal tersebut tercapai, maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang juga akan meningkatkan laba perusahaan. Jika laba perusahaan meningkat maka kesuksesan dapat diraih.

Yang menjadi dasar pertimbangan penulis memilih PT. Duta Cendana Mobilindo sebagai objek yang diteliti, karena perusahaan ini dapat berkembang dengan baik dan mampu mengatasi persaingan antar perusahaan yang sejenis. Kemudian dari hasil pra survey sebelumnya diketahui bahwa PT. Duta Cendana Mobilindo memiliki 73 orang tenaga kerja. Berdasarkan survey awal, penulis mengetahui bahwa sering terjadi kecurangan yang dilakukan oleh para karyawan dengan menyalahgunakan upah lembur. Oleh karena itu, PT. Duta Cendana Mobilindo perlu melaksanakan pengendalian intern atas gaji dan upah, sehingga pelaksanaan pembayaran gaji dan upah dapat lebih efektif dan dapat meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna memenuhi syarat dalam menempuh ujian sidang sarjana pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dengan judul: **“Peranan Pengendalian Intern Gaji dan Upah dalam Menunjang Efektivitas Pembayaran Gaji dan Upah (Studi Kasus Pada PT. Duta Cendana Mobilindo).”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis mengidentifikasi masalah ke dalam bentuk pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengendalian intern atas pembayaran gaji dan upah pada PT. Duta Cendana Mobilindo?
2. Seberapa besar peranan pengendalian intern dalam menunjang efektivitas pembayaran gaji dan upah?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap pembayaran gaji dan upah dalam menekan terjadinya kecurangan.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui cara pelaksanaan pengendalian intern atas pembayaran gaji dan upah yang digunakan oleh PT.Duta Cendana Mobilindo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar peranan pengendalian intern dalam menunjang efektivitas pembayaran gaji dan upah dalam PT. Duta Cendana Mobilindo.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Duta Cendana Mobilindo mengenai peranan pengendalian intern gaji dan upah ditunjang dengan studi kepustakaan sehingga diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna dan bermanfaat:

1. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi dan pemikiran yang dapat mendukung perkembangan ilmu pengetahuan, terutama di bidang akuntansi dan manajemen.

2. Bagi perkembangan penelitian

Agar dapat mengembangkan, memperluas dan menggali lebih dalam mengenai teori-teori yang diperoleh melalui penelitian.

3. Bagi perusahaan yang menjadi subjek penelitian

- Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk memperbaiki cara dalam pelaksanaan pengendalian intern gaji dan upah.
- Kesimpulan dan saran yang diberikan penulis pada akhir penelitian dapat bermanfaat untuk membangun dan menunjang perkembangan PT. Duta Cendana Mobilindo.

4. Bagi penulis

- Menambah pemahaman, wawasan pengetahuan, dan pengertian dalam masalah pengendalian intern gaji dan upah dalam menunjang efektifitas gaji dan upah.

- Meningkatkan kemampuan penulis dalam mengumpulkan data, menganalisisnya dan menarik simpulan.

5. Bagi masyarakat

Untuk menambah pengetahuan mengenai pengendalian intern gaji dan upah dalam meningkatkan efektifitas gaji dan upah.

6. Bagi universitas

Sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan di bidang akuntansi bagi seluruh Civitas Akademi Universitas Kristen Maranatha.

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Semakin bertambah besarnya perusahaan, maka akan mendorong setiap manajemen perusahaan untuk mengelola sistem operasi dan kinerja perusahaan dengan lebih efektif dan efisien. Dengan adanya sistem operasi dan kinerja yang efektif dan efisien maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Salah satu faktor penting bagi keberhasilan perusahaan adalah pemeliharaan hubungan yang memuaskan antara manajemen dan para pegawainya. Selain itu, faktor yang penting untuk kelancaran operasional pada perusahaan adalah imbalan dan kontribusi atas prestasi yang diberikan pegawai kepada perusahaan. Imbalan tersebut dapat berupa gaji dan upah.

Pengertian gaji dan upah menurut IG. Wartanto (1994:53) adalah sebagai berikut:

”Gaji sering disebut juga upah. Keduanya merupakan bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan oleh seorang karyawan.”

Pengertian gaji dan upah menurut Mulyadi (2001:373) adalah sebagai berikut:

”Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jabatan manager, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Gaji umumnya dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.”

Gaji merupakan biaya tenaga kerja yang merupakan sumber terbesar yang memerlukan kecermatan dan ketepatan. Karena seringkali dalam penggajian dan pengupahan terjadi pemborosan yang disebabkan oleh penyimpangan-penyimpangan seperti pembayaran gaji dan upah atas pegawai fiktif, penyelewengan jumlah jam kerja, atau pembayaran gaji dan upah kepada pegawai yang melebihi jumlah yang seharusnya.

Untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan tersebut di atas, perusahaan perlu menerapkan pengendalian internal yang memadai yang bersifat mencegah dan memperbaiki suatu kesalahan. Dengan adanya pengendalian intern, dapat dipastikan bahwa tugas yang spesifik telah dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Operasi perusahaan yang tercermin dalam definisi pengendalian internal menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organizations*) yang dicakup oleh Amin Widjaja Tunggal (2000:3), sebagai berikut:

“Suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga kelompok tujuan yaitu: (a) efektivitas dan efisiensi operasi; (b) keandalan pelaporan keuangan; dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.”

Pengertian pengendalian internal atas gaji dan upah menurut Bodnar dan Hopwood yang dikutip oleh Amir Abadi Yusuf (2000:285), adalah sebagai berikut:

”Sistem penggajian dan pengupahan yang menyajikan cara-cara penggajian dan pengupahan karyawan yang dilakukan secara memadai dan akurat, menghasilkan laporan-laporan penggajian dan pengupahan yang diperlukan, dan menyajikan informasi kebutuhan karyawan kepada manajemen.”

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal atas gaji dan upah merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga kelompok tujuan yaitu: (a) kecukupan dan efektivitas atas pengelolaan gaji dan upah; (b) kewajaran penyajian gaji dan upah dalam laporan keuangan; dan (c) kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku atas gaji dan upah.

Hasil dari diterapkannya pengendalian internal atas pembayaran gaji dan upah, perusahaan tersebut akan memperoleh berbagai data sebagai berikut: (a) gaji dan upah yang dibayarkan kepada pegawai yang benar-benar memberikan jasanya kepada perusahaan; (b) adanya ketepatan dalam perhitungan gaji dan upah; (c) perhitungan gaji dan upah dilakukan atas dasar ketentuan yang berlaku; dan (d) adanya data yang dipercaya sebagai dasar pembuatan standar biaya tenaga kerja dan standar jam kerja.

Manajemen harus memperhatikan pelaksanaan pengendalian gaji dan upah, karena tarif gaji dan upah beserta perhitungan dan pengurangannya merupakan hal yang cukup kompleks dan bervariasi.

Manajemen harus memberikan perhatian yang sangat besar kepada tenaga kerja, khususnya dalam hal penggajian dan pengupahan karena perusahaan dipengaruhi oleh faktor kepuasan manusia sebagai tenaga kerja. Oleh karena itu, peranan pengendalian intern sangat diperlukan untuk membantu manajemen dalam mencegah ketidakefektifan atas pembayaran gaji dan upah.

Atas dasar uraian tersebut, penulis mengajukan suatu hipotesis sebagai berikut: **”Peranan Pengendalian Intern Gaji dan Upah dalam Menunjang Efektifitas Pembayaran Gaji dan Upah.”**

#### **1.6 Metode Penelitian**

Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu mengumpulkan data untuk kemudian diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang ada sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai objek penelitian (Nur Indrianto dan Bambang Supomo, 2002). Data ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari PT. Duta Cendana Mobilindo yang bersangkutan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dengan cara:
  - a. Observasi, yaitu dilakukan dengan cara mengamati secara langsung sasaran (objek) yang diteliti.



- b. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pejabat yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
  - c. Kuesioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dimana penulis membuat daftar pertanyaan yang berkaitan beserta pilihan jawabannya secara tertulis.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan cara membaca dan mempelajari bahan-bahan dari buku-buku literatur, catatan kuliah serta sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti agar memperoleh pemahaman yang mendalam serta menunjang proses pembahasan mengenai masalah-masalah yang diidentifikasi.

### **1.7 Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada PT. Duta Cendana Mobilindo yang bergerak dalam bidang penjualan, penyediaan suku cadang dan perbaikan mobil-mobil Toyota (Dealer resmi Toyota), dengan daerah pemasaran sekitar Kabupaten Cianjur. PT. Duta Cendana Mobilindo terletak di jalan Arief Rahman Hakim no. 17 Cianjur.