

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan pada umumnya bertujuan untuk memperoleh laba. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus dapat menggunakan sumber daya-sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien melalui penerapan sistem akuntansi pada perusahaan tersebut. Salah satunya yaitu penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan guna membantu manajemen dalam mengelola biaya tenaga kerja atau biasa disebut dengan karyawan. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan akan membantu manajemen perusahaan dalam meningkatkan pengendalian internal gaji dan upah pada perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Chris Asbarry, 2007).

Pengendalian internal yang baik merupakan salah satu cara untuk mengamankan aset perusahaan, menyediakan informasi keuangan yang dapat diandalkan, meningkatkan efisiensi operasi perusahaan, dan mendorong ditaatinya keputusan manajemen yang telah digariskan. Sistem pencatatan penggajian dan pengupahan yang baik dimaksudkan untuk mencegah dan mengarahkan kepada suatu pengendalian yang tepat dan akurat atas penggajian dan pengupahan. Dengan kata lain perusahaan diharapkan mampu mengklasifikasikan dan mengalokasikan sumber daya manusia yang tepat, sehingga dapat memberikan

gaji dan upah yang tepat waktu dan jumlahnya kepada tenaga kerja sesuai dengan apa yang menjadi hak mereka (Suwana dan Albert Prasatya, 2006).

Gaji memiliki istilah yang berbeda dengan upah, namun terkadang orang sering menyamakan pengertian keduanya. Gaji dan upah memang merupakan suatu kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas imbalan jasanya. Tetapi gaji dan upah memiliki arti yang berbeda. Gaji merupakan pembayaran secara periodik dalam jumlah yang tetap kepada karyawan yang mempunyai jenjang jabatan, sedangkan upah adalah pembayaran berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang tidak mempunyai jenjang jabatan. Gaji dan upah menjadi faktor penting dalam penentuan apakah seorang karyawan akan masuk kerja pada hari tertentu (Mulyadi, 2001).

Dalam perusahaan yang cukup besar, yang mempunyai banyak tenaga kerja pimpinan perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan untuk mengawasi dan mengendalikan kegiatan pemberian gaji dan upah. Karena gaji dan upah sering dimanipulasi mengenai jumlah uangnya yang berupa upah fiktif, sehingga dapat merugikan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Untuk mengatasi hal tersebut, maka perlu disusun suatu sistem gaji dan upah yang akan menciptakan pengendalian internal gaji dan upah yang baik yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan bagi manajemen (La Midjan dan Susanto, 2001).

Dalam mengawasi pengelolaan dan pengendalian internal gaji dan upah, peranan *controller* dalam perusahaan sangat dibutuhkan. *Controller* bertanggung jawab atas terlaksananya pengendalian internal termasuk pengendalian internal

gaji dan upah. *Controller* merupakan pejabat yang bertanggung jawab atas rancangan-rancangan dan operasi suatu informasi formal. Pada suatu perusahaan, tanggung jawab ini meliputi tanggung jawab untuk merancang dan mengoperasikan semua sistem untuk memperoleh informasi kuantitatif yang berkaitan dengan sumber daya, tenaga kerja, materiil, layanan dan uang (Wilson dan Campbell, 2001).

PT. Cresyn Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri komponen elektronik yang berorientasi pada ekspor dan impor, berdiri pada 20 Desember 1990 dan memiliki kantor pusat di Seoul, Korea. Perusahaan mampu mengembangkan pabrik-pabrik di beberapa negara seperti Indonesia, Tianjin, He Yuan, DongGuan, Jechon. Sirkulasi perkembangan produk sampai ke beberapa negara pula seperti Jepang, Amerika Selatan (Brazil), Amerika Utara (Canada,dll), Korea, Eropa, Asia (Cina). Dari segmen pasar yang begitu besar PT. Cresyn Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan dalam tenaga kerja, penjualan produk, dan pendapatan saham dari pembeli (*Buyer*). Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan, penulis melihat bahwa perusahaan ini telah beroperasi cukup lama dan semakin berkembangnya hasil produksi dan pabrik-pabrik ke beberapa negara. Hal ini dapat dilihat dari tiga tahun sebelumnya, pada tahun 2005 rata-rata penjualan perusahaan mencapai 76.8 juta, tahun 2006 mencapai 76.5 juta, namun pada tahun 2007 rata-rata penjualan perusahaan menurun 50% menjadi 37.7 juta, begitu juga dengan jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan, pada tahun 2005 perusahaan memiliki 4.815 karyawan, namun pada tahun 2006 perusahaan hanya memiliki 2.373 karyawan, dan tahun

2007 meningkat menjadi 2.483 karyawan. Penyusutan rata-rata penjualan dan jumlah karyawan terjadi karena perusahaan memiliki cabang baru di daerah Sukabumi yang mengambil alih proses produksi yang sebelumnya dikerjakan oleh perusahaan. Saat ini karyawan yang bekerja di cabang baru sebanyak 6.000 karyawan. Pengambilalihan ini dilakukan karena perusahaan saat ini melakukan kegiatan produksi produk-produk baru yang telah direncanakan perusahaan pusat. Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan melakukan pengurangan sumber daya manusia. Disamping itu, penulis juga ingin melihat lebih jauh perkembangan perusahaan khususnya peran *controller* dan keefektifan pengendalian internal gaji dan upah pada perusahaan, yaitu apakah waktu pengecekan atas prosedur pengendalian internal gaji dan upah dilakukan secara rutin oleh *controller*?, Penulis mengharapkan dengan adanya *controller*, tidak terdapat kecurangan-kecurangan dalam sistem penggajian dan pengupahan, dan aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Atas dasar latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun skripsi dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Maranatha dengan judul: **“Peranan *Controller* dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Gaji dan Upah (Studi Kasus Pada PT. Cresyn Indonesia).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berkaitan dengan latar belakang penelitian di atas dapat diidentifikasi pokok masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peranan *controller* yang diterapkan oleh PT. Cresyn Indonesia?
2. Apakah pengendalian internal gaji dan upah yang diterapkan oleh PT.Cresyn Indonesia telah efektif?
3. Seberapa besar peranan *controller* dalam menunjang efektivitas pengendalian internal gaji dan upah pada PT.Cresyn Indonesia?

1.3 Maksud dan tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis bermaksud untuk memberikan maksud dan tujuan penelitian yang sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui peranan *controller* yang diterapkan oleh PT. Cresyn Indonesia.
- b. Untuk mengetahui keefektifan pengendalian internal gaji dan upah yang diterapkan oleh PT. Cresyn Indonesia.
- c. Untuk mengetahui lebih jelas lagi mengenai peranan *controller* dalam menunjang efektivitas pengendalian internal gaji dan upah pada PT. Cresyn Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian diatas, maka diharapkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat berguna:

1. Bagi penulis, dalam rangka menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai peranan *controller* dalam menunjang efektivitas pengendalian

internal gaji dan upah melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teori yang diperoleh.

2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan manfaat atau masukan yang berguna bagi perusahaan terutama yang berkaitan pengendalian internal gaji dan upah.
3. Bagi pihak lain, dapat digunakan sebagai bahan masukan yang bermanfaat dan menambah pengetahuan pembaca mengenai peranan *controller* dalam menunjang efektivitas pengendalian internal gaji dan upah, dan agar pembaca lebih memahami dan mengerti lebih lanjut dengan apa yang disebut dengan pengendalian internal gaji dan upah.

1.5 Rerangka Pemikiran

Semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka akan semakin kompleks pula permasalahan yang akan dihadapi oleh perusahaan. Salah satunya mengenai gaji dan upah, karena penggajian dan pengupahan merupakan bagian penting dalam perusahaan yang mudah sekali terjadi inefisiensi dan kecurangan, sehingga diperlukan suatu pengendalian, agar gaji dan upah yang dibayarkan kepada para karyawan dapat dilakukan dengan perhitungan yang tepat pada waktunya (Bodnar dan Hopwood, 2000).

Pengertian pengendalian menurut Anthony dan Govindarajan yang diterjemahkan oleh F.X. Kurniawan Tjakrawala (2001) adalah:

“Proses penetapan standar dengan menerima umpan balik berupa kinerja sesungguhnya yang berbeda secara signifikan dengan apa yang telah direncanakan sesungguhnya.”

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai agar sasaran dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengendalian internal yang tepat tidak hanya memastikan bahwa aktiva dan catatan dijaga, tetapi juga menciptakan lingkungan dimana efisiensi dan efektivitas didorong dan dimonitor (Messier, et all, 2005).

Menurut *Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission* (COSO) yang dikutip oleh Arens, et all (2006), pengertian *internal control* yaitu :

“Internal control is a process, effected by an entity’s board of directors, management and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories:

1. *Effectiveness and efficiency of operations*
2. *Reliability of financial reporting*
3. *Compliance with applicable laws and regulations.”*

Azhar Susanto (2001) mengemukakan tujuan pengendalian internal, antara lain:

1. Mengamankan harta kekayaan perusahaan.
2. Menguji ketelitian dan keberhasilan data akuntansi perusahaan.
3. Meningkatkan efisiensi perusahaan.
4. Ketaatan pada kebijakan-kebijakan yang telah digariskan pimpinan perusahaan.”

Setiap perusahaan yang mempunyai aktivitas operasional baik besar maupun kecil tetap memerlukan suatu pengelolaan yang baik. Dalam perusahaan terdapat kesulitan dalam mencapai tujuan pengendalian internal, dikarenakan jumlah karyawan yang besar dengan tingkatan kedudukan yang berbeda-beda dan perhitungan gaji dan upah yang kompleks. Untuk membantu pengendalian

internal gaji dan upah maka diperlukan pengawas, yaitu seorang *controller* dalam suatu perusahaan (Komarudin, 1996).

Menurut Komarudin (1996), definisi *controller* adalah sebagai berikut:

“Seorang petugas dalam perusahaan besar atau menengah yang memiliki keahlian teknis seorang akuntan. Fungsi pengawas yang terutama adalah berhubungan dengan akuntansi, penafsiran terhadap hasil analisis, pemeriksaan laporan keuangan, urusan perpajakan, dan peramalan ekonomi.”

Masalah penggajian dan pengupahan menjadi perhatian utama dari pimpinan perusahaan, karena gaji dan upah biasanya menjadi bagian yang penting dalam unsur biaya produksi. Di samping hal tersebut jumlah yang harus dibayarkan juga tergolong jumlah yang cukup besar, sehingga perlu diperhatikan efesiansinya. Untuk mendapatkan dasar pengertian gaji dan upah, harus terdapat dua hal yang saling berhubungan, yaitu hak dan kewajiban, baik untuk pimpinan maupun karyawan, dimana hal tersebut tentunya telah dimuat dalam ikatan kerja (Mulyadi, 2001).

Pengertian gaji dan upah menurut Mulyadi (2001) adalah:

“Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran jasa atas penyerahan yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) yang dibayar berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan”.

Untuk mencapai efektivitas pengendalian internal penggajian dan pengupahan yang baik, ada beberapa hal yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Basis fundamental untuk pengendalian tenaga kerja yang efektif antara karyawan dan manajemen. Dengan kata lain, pengendalian biaya tenaga kerja didasarkan pada keahlian membangun hubungan kerja seperti ini.

2. Ditinjau dari segi akuntansi, pengendalian biaya tenaga kerja berkisar pada ukuran prestasi pelaksanaan yang sebenarnya terhadap tolak ukur atau standar, dan dengan mengadakan tindak lanjut terhadap alasan terjadinya penyimpangan dari standar.
3. Berhasilnya proyek akan bergantung pada suatu sistem upah yang layak dan pada standar-standar kualitatif dan kuantitatif yang efektif (Wilson dan Campbell, 1991).

Menurut Komarudin (1996) adalah sebagai berikut:

“Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan (atau kegagalan) kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *controller* mempunyai andil besar dalam pengelolaan berbagai aspek kegiatan perusahaan, salah satunya adalah pengelolaan pengendalian internal gaji dan upah. Pengelolaan gaji dan upah dalam suatu perusahaan merupakan komponen yang sangat berpengaruh, serta rumit dalam pengelolaannya baik pencatatan, prosedur pembayaran serta penghitungannya. Hal ini dapat mengakibatkan pemborosan yang disebabkan oleh kecurangan, penyelewengan, dan kesalahan data akuntansi.

1.6 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif, yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data-data dan informasi-informasi yang diperlukan untuk menjelaskan karakteristik masalah yang ada, dan bertujuan untuk mengetahui apakah pengendalian internal gaji dan upah

yang dilaksanakan sudah memadai, dengan melihat kelebihan atau kekurangan dari unsur pengendalian internal yang telah diterapkan.

1.6.1 Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan teknik penelitian sebagai berikut :

- Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan langsung pada PT. Cresyn Indonesia untuk memperoleh gambaran sebenarnya tentang pelaksanaan dari masalah-masalah yang diteliti serta untuk menghimpun data yang diperlukan dalam rangka pembahasan penerapannya. Dalam melaksanakan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer langsung dari perusahaan dapat digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Pengamatan dan Kuesioner

Dilakukan pengamatan sendiri tentang kegiatan karyawan dalam perusahaan, dan juga memberikan serangkaian pertanyaan dalam bentuk kuesioner mengetahui apakah pengendalian internal gaji dan upah dalam PT. Cresyn Indonesia telah memadai.

2. Wawancara

Penulis mengadakan tanya jawab langsung dengan pejabat yang berwenang untuk mengetahui prosedur yang berlaku pada PT. Cresyn Indonesia.

- Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan menelusuri sumber-sumber kepustakaan yang ada, mempelajari dan membaca tulisan-tulisan yang

berhubungan dengan *controller* dan pengendalian internal dengan tujuan untuk menemukan teori-teori yang dapat menunjang analisis berpikir penulis.

- Internet

Penelitian melalui internet dilakukan dengan membuka situs-situs yang berhubungan dengan pengendalian internal gaji dan upah.

1.6.2 Jenis Data

Dalam melakukan penelitian ini, akan dikumpulkan data-data sebagai berikut :

- Data Primer, yaitu data-data yang langsung dikumpulkan oleh penulis dengan cara penelitian lapangan (*Field Research*).
- Data Sekunder, yaitu data-data tentang peranan *controller* dalam pengendalian internal gaji dan upah dengan menggunakan kuesioner.

Dalam menguji hipotesis kejelasan tentang variabel-variabel yang dimasukkan dalam hipotesis merupakan kunci dalam memilih teknik analisis maupun menafsirkan hasilnya. Maka terdapat dua variabel yang digunakan, antara lain:

1. *Independent Variable* (X) atau variabel bebas.

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah “Peranan *Controller*”.

2. *Dependent Variable* (Y) atau variabel terikat.

Yaitu variabel yang dapat dipengaruhi atau terikat pada variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah “Efektivitas pengendalian internal gaji dan upah”.

Untuk melihat hasil dari dua variabel ini dalam penelitian yang berjudul peranan *controller* dalam menunjang efektivitas pengendalian internal gaji dan upah, maka penulis mengambil hipotesis dengan simpulan sementara, yaitu:

H₀: peranan *controller* tidak mempengaruhi efektivitas pengendalian internal gaji dan upah.

H₁: peranan *controller* mempengaruhi efektivitas pengendalian internal gaji dan upah.

1.7 Lokasi Penelitian

Dalam memperoleh data untuk penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian secara langsung pada PT. Cresyn Indonesia yang berlokasi di Jl. Rawahingik Ds. Limusnunggal, Cileungsi-Bogor. Penelitian ini berlangsung dari bulan September 2008 sampai selesai.